

№3, 2022

სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი
Scientific-Practical Journal

მთავარი თემა – COVID-19-ის გავლენა შრომით
ურთიერთობებზე

MAIN TOPIC – COVID-19 IMPACT ON LABOUR
RELATIONS

პანდემიის გავლენა სამუშაო დროს, ადგილის, შრომის
ანაზღაურებისა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ
არსებით პირობებზე

The Impact of the Covid-19 Pandemic on Working Hours,
Places of Work, Salary and Overtime Work

Nana Chkhetiani

ნანა ჩხეტიანი

შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისა და შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტის თავისებურებები პანდემიის
დროს

The Peculiarities of Suspension of Labour Relations and
Termination of Employment Agreements During the
Pandemic

Milena Sitchinava

მილენა სიჭინავა

სტატიის

ARTICLE

სამუშაო დრო – რეფორმისეული განმარტება პრაქტიკულ
ჭრილში

Working Time – Reform-Provided Definition in a
Practical Lens

Nazi Varazashvili, Nini Kepuladze

ნაზი ვარაზაშვილი, ნინი კეპულაძე

დასაქმებულთა პერსონალური მონაცემების გამოყენების
დასაშვებობა დისციპლინური გადაცდომის გამოსავლენად –
სამართლიანი ბალანსი დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა
უფლებებს შორის

The Permissibility of Using Employees' Personal Data to
Detect Disciplinary Misconduct – A Fair Balance Between
the Rights of Employees and Employers

Salome Rveladze, Ana Kiknadze

სალომე რველაძე, ანა კიკნაძე

გიგ-ეკონომიკის ადგილი შრომითსამართლებრივ
ურთიერთობაში

The Space of Gig Economy in Labour Relations

Gvantsa Takashvili

გვანცა ტაკაშვილი

სასამართლო გადაწყვეტილების ანალიზი

CASE ANALYSIS

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 25
ნოემბრის გადაწყვეტილების ანალიზი საქმეზე №ას-855-2021

An Analysis of the Decision by the Supreme Court of
Georgia on 25 November 2021 on Case No. AS-855-2021

Sophio Darchia, Giorgi Katamadze

სოფიო დარჩია, გიორგი ქათამაძე

იურიდიული კომპანიის პრაქტიკის მიმოხილვა

LAW FIRM PRACTICE REVIEW

Guram Chaduneli Law Office

გურამ ჩადუნელის იურიდიული ოფისი



ა(ა)იპ – თანამედროვე შრომის სამართლის ცენტრი

NNLE Center for Contemporary Labour Law

ა(ა)იპ – თანამედროვე შრომის სამართლის ცენტრი

თანამედროვე შრომის სამართლის მიმოხილვა

სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი

№3, 2022

მთავარი რედაქტორი

ასოც. პროფ., დოქტ. გიორგი ამირანაშვილი

სამეცნიერო საბჭო:

პროფ., დოქტ. ანდრეა ბორონი
პროფ., დოქტ. რიჩარდ ბეილსი
პროფ., დოქტ. რობერტა კარანია
ასოც. პროფ., დოქტ. ვახტანგ ზაალიშვილი
ასოც. პროფ., დოქტ. ელენა სიჩენკო
დოქტ. მარკო სეგესიო
დოქტ. სალომე ქერაშვილი
დოქტ. ლია პალაგაშვილი

მთავარი რედაქტორის ასისტენტი

მარიამ ასტამიძე (სტუდენტი)

სარედაქციო კოლეგია:

ქართული ტექსტის რედაქტორი

დოქტ. ნათია კენტჩიაშვილი

ინგლისური ტექსტის კორექტორი

ვიკრამ კონა

ტექნიკური რედაქტორი

თამარ სტეფნაძე

EDITOR-IN-CHIEF

Assoc. Prof. Dr. Giorgi Amiranashvili

SCIENTIFIC COUNCIL:

Prof. Dr. Andrea Borroni
Prof. Dr. Richard A. Bales
Prof. Dr. Roberta Caragnano
Assoc. Prof. Dr. Vakhtang Zaalishvili
Assoc. Prof. Dr. Elena Sychenko
Dr. Marco Seghesio
Dr. Salome Kerashvili
Dr. Liya Palagashvili

ASSISTANT TO THE EDITOR-IN-CHIEF

Mariam Astamidze (LL.B. Student)

EDITORIAL BOARD:

GEORGIAN TEXT EDITOR

Dr. Natia Kentchiashvili

ENGLISH TEXT PROOFREADER

Vikram Kona

TECHNICAL EDITOR

Tamar Stepnadze

NNLE CENTER FOR CONTEMPORARY LABOUR LAW

CONTEMPORARY LABOUR LAW REVIEW

Scientific-Practical Journal

№3, 2022

უკ (UDC) 349.2
თ-295

ჟურნალი გამოიცემა გურამ ჩადუნელის
იურიდიული ოფისის მხარდაჭერით.

The Journal is published with the support of
the **Guram Chaduneli Law Office**.

დაიბეჭდა გამომცემლობა „მერიდიანში“, 2022
Printed in “Meridiani” Publishers, 2022

© 2022. ყველა უფლება დაცულია.
© 2022. All rights reserved.

ელფოსტა / Email – contlablawrev@gmail.com

ჟურნალის გამომცემლები არ არიან პასუხისმგებელი გამოცემის ავტორთა მიერ გამოთქმულ
შეხედულებებზე. ავტორთა სტილი დაცულია.

The Journal Publishers assume no responsibility for the views expressed by the authors contributed to
the issue. The author’s style is retained.

ISSN 2667-9574



სარჩევნი

TABLE OF CONTENTS

მთავარი რედაქტორისაგან

A LETTER FROM THE EDITOR-IN-CHIEF..... 7

I. მთავარი თემა – COVID-19-ის გავლენა შრომით ურთიერთობებზე

I. MAIN TOPIC – COVID-19 IMPACT ON LABOUR RELATIONS

ნანა ჩხეთიანი

პანდემიის გავლენა სამუშაო დროს, ადგილის, შრომის ანაზღაურებისა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ არსებით პირობებზე

Nana Chkhetiani

The Impact of the Covid-19 Pandemic on Working Hours, Places of Work, Salary and Overtime Work..... 11

მილენა სიჭინავა

შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თავისებურებები პანდემიის დროს

Milena Sitchinava

The Peculiarities of Suspension of Labour Relations and Termination of Employment Agreements During the Pandemic..... 25

II. სტატია

II. ARTICLE

ნაზი ვარაზაშვილი, ნინი კეპულაძე

სამუშაო დრო – რეფორმისეული განმარტება პრაქტიკულ კრილში

Nazi Varazashvili, Nini Kepuladze

Working Time – Reform-Provided Definition in a Practical Lens..... 43

სალომე რთველაძე, ანა კიკნაძე

დასაქმებულთა პერსონალური მონაცემების გამოყენების დასაშვებობა დისციპლინური გადაცდომის გამოსავლენად – სამართლიანი ბალანსი დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა უფლებებს შორის

Salome Rtveladze, Ana Kiknadze

The Permissibility of Using Employees’ Personal Data to Detect Disciplinary Misconduct – A Fair Balance Between the Rights of Employees and Employers..... 52

გვანცა ტაკაშვილი

გიგ-ეკონომიკის ადგილი შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში

Gvantsa Takashvili

The Space of Gig Economy in Labour Relations..... 61

III. სასამართლო გადაწყვეტილების ანალიზი

III. CASE ANALYSIS

სოფიო დარჩია, გიორგი ქათამაძე

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 25 ნოემბრის გადაწყვეტილების ანალიზი საქმეზე №ას-855-2021

Sophio Darchia, Giorgi Katamadze

An Analysis of the Decision by the Supreme Court of Georgia on 25 November 2021 on Case No. AS-855-2021..... 75

IV. იურიდიული კომპანიის პრაქტიკის მიმოხილვა

IV. LAW FIRM PRACTICE REVIEW

ნინო სიჭინავა, თათია არაბული

„გურამ ჩადუნელის იურიდიული ოფისის“ პრაქტიკა შრომით და ბიზნესდავებზე

Nino Sichinava, Tatia Arabuli

Guram Chaduneli Law Office’s Practice in Labour and Business Disputes..... 87

მთავარი რედაქტორისაგან

მვირფასო მკითხველო,

მოხარული ვართ, წარმოგიდგინოთ ა(ა)იპ – თანამედროვე შრომის სამართლის ცენტრის პერიოდული გამოცემის, სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალის – „თანამედროვე შრომის სამართლის მიმოხილვის“ მესამე ნომერი, რომელიც კვლავინდებურად კომპანია „გურამ ჩადუნელის იურიდიული ოფისის“ მხარდაჭერით გამოიცემა.

აღსანიშნავია, რომ 2022 წლის 31 მაისს, ჩვენს ცენტრსა და ხსენებულ იურიდიულ კომპანიას შორის ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი გაფორმდა. მემორანდუმის მიზანია ისეთი ერთობლივი საქმიანობის დაგეგმვა, რომელიც მიმართული იქნება როგორც სამეცნიერო-კვლევითი, ისე სასწავლო-საგანმანათლებლო პროექტების განხორციელებისაკენ. ამავე თანამშრომლობიდან გამომდინარე, „გურამ ჩადუნელის იურიდიული ოფისი“ *pro bono* საქმიანობის ფარგლებში უსასყიდლო სამართლებრივ კონსულტაციებს უწევს იმ პირებს, რომლებიც მომართავენ ჩვენს ცენტრს შრომის სამართალთან დაკავშირებულ საკითხებზე. ხაზგასასმელია, რომ ამ დრომდე კონსულტაცია უკვე გაიარა რამდენიმე პირმა, რომლებმაც მსგავსი ტიპის თხოვნით მოგვმართეს. იმედს გამოვთქვამთ, რომ ეს პრაქტიკა მომავალშიც გაგრძელდება.

ჟურნალის წინამორბედი სპეციალური გამოცემის ფარგლებში, მკითხველებს ერთგვარი სიახლე და ნოვაცია შევთავაზეთ „იურიდიული კომპანიის პრაქტიკის მიმოხილვის“ რუბრიკის სახით, რომელშიც წარმოდგენილი იყო კომპანია „გურამ ჩადუნელის იურიდიული ოფისის“ პრაქტიკაში არსებული შესაბამისი სასამართლო დავების ანალიზი. ნამდვილად გვახარებს ის ფაქტი, რომ ჟურნალის წინამდებარე ნომრის ფურცლებიც ეთმობა აღნიშნულ რუბრიკას, რომელშიც შემოთავაზებულია ჩვენი პარტნიორი კომპანიის უახლესი პრაქტიკა შრომით და ბიზნესდავებზე.

ამდენად, ჩვენთვის განსაკუთრებით სასიხარულოა, რომ ამ წარმატებულ და პერსპექტიულ იურიდიულ კომპანიასთან ჩვენი თანამშრომლობა ასე აქტიურად და ნაყოფიერად გრძელდება, რისთვისაც მის წარმომადგენლებს გულწრფელ მადლობას ვუხდით.

წინამდებარე გამოცემის მთავარი თემაა „COVID-19-ის გავლენა შრომით ურთიერთობებზე“. ამ რუბრიკაში წარმოდგენილია ორი შესანიშნავი ნაშრომი, რომელიც სამაგისტრო კვლევის შედეგებს ეფუძნება. მიუხედავად იმისა, რომ პანდემია დასრულებულად ითვლება, ვფიქრობთ, შრომით ურთიერთობებზე მისი გავლენის შესწავლამ პოსტპანდემიურ ეტაპზეც არ უნდა დაკარგოს აქტუალობა. შესაბამისად, ამ თემასთან დაკავშირებულ საკითხებს ჟურნალის მომავალი გამოცემებიც აუცილებლად გამოეხმაურება. ამავე ნომერში თავმოყრილია კონკურსის საფუძველზე შერჩეული სტუდენტებისა თუ ახალგაზრდა მკვლევრების ძალზე საინტერესო და ღირებული ნაშრომები თანამედროვე შრომის სამართლის აქტუალურ თემებზე, რომლებიც „სტატიისა“ და „სასამართლო გადაწყვეტილების ანალიზის“ რუბრიკების ფარგლებშია წარმოდგენილი.

დასასრულ, სასიამოვნო კითხვა გვისურვებია და მოუთმენლად ველით უკუკავშირს მკითხველებისგან. როგორც ყოველთვის, ვაცხადებთ მზაობას ყველა იმ ობიექტური მოსაზრებისა თუ საქმიანი წინადადების მისაღებად, რაც წინამდებარე გამოცემაში განხილულ აქტუალურ და პრობლემატურ საკითხებზე ჯანსაღი დისკუსიის გაგრძელებას მისცემს ბიძგს. ჩვენთვის ერთობ ამაღლებებელია ის ფაქტი, რომ ჟურნალმა უკვე არაერთი ერთგული მკითხველი შეიძინა, რომლებიც დიდი ინტერესით ელოდებიან ყოველი ახალი ნომრის გამოცემას.

**ჟურნალის გამომცემელთა
სახელთა და პატივისცემით,
ასოც. პროფ. დოქტ. გიორგი ამირანაშვილი
თბილისი, 2022 წლის დეკემბერი**

A LETTER FROM THE EDITOR-IN-CHIEF

Dear reader,

We are pleased to present the third issue of the scientific-practical journal Contemporary Labour Law Review, launched by the Center for Contemporary Labour Law, which is again published with the support of the company Guram Chaduneli Law Office.

It should be noted that, on 31 May 2022, a memorandum of cooperation was signed between our center and the mentioned law firm. The purpose of the memorandum is to plan such joint activities which will be aimed at the implementation of both scientific research and learning/educational projects. Based on the same cooperation, Guram Chaduneli Law Office provides free legal consultations within the framework of *pro bono* activities to those who contact our center over issues related to labour law. It should be emphasized that until now several persons, who addressed us with a similar request, have already been provided consultation. We hope that this practice will continue in the future.

Within the framework of the previous special edition of the journal, we have offered a kind of novelty and innovation to the readers in the form of the Law Firm Practice Review, where the analysis of relevant legal disputes dealt by the company Guram Chaduneli Law Office was presented. We are pleased with the fact that the pages of the present issue of the journal are also dedicated to this rubric, which offers the latest practice of our partner company in labour and business disputes.

Therefore, we are especially happy that our cooperation with this successful and promising law firm continues actively and fruitfully, for which we sincerely thank its representatives.

The main topic of this issue is COVID-19's Impact on Labour Relations. This rubric presents two excellent papers based on the results of MA research. Although the pandemic is considered over, we think that the study of its impact on labour relations should not lose its relevance even in the post-pandemic phase. Accordingly, the issues related to this topic will be addressed in future editions of the journal. In the same issue, very interesting and valuable works of students and young researchers, selected on the basis of the competition, are collected on current topics of contemporary labour law.

Finally, we would like to wish you a pleasant reading and we will look forward to our readers' feedback. As always, we will gladly accept all the objective opinions and kind suggestions that could help to give impetus to a healthy debate on the current and problematic issues discussed in this edition. It is exciting for us that the journal has already acquired a number of loyal readers who are eagerly awaiting the publication of each new issue.

**On behalf of the Journal Publishers
and yours respectfully,
Assoc. Prof. Dr. Giorgi Amiranashvili
Tbilisi, December 2022**

**I. მთავარი თემა – COVID-19-ის გავლენა
შრომით ურთიერთობებზე**

**I. MAIN TOPIC – COVID-19 IMPACT ON
LABOUR RELATIONS**

The Impact of the Covid-19 Pandemic on Working Hours, Places of Work, Salary and Overtime Work

Abstract

Since COVID-19 was declared a global pandemic, several measures have been taken by governments to prevent the spread of the virus and regulations have been imposed, leading to significant restrictions on basic human rights and freedoms. The pandemic has harmed internationally recognized rights such as the right to work of an individual. Violation of labour rights was manifested by the suspension of contracts unilaterally, by termination, change of substantive terms of the contract, etc.

In the absence of relevant legislation, the pandemic has put the parties to a legal relationship in a precarious position. In particular, it has been difficult for employers to strike a balance between their interests and the rights of employees, which in some cases was done based on unclear circumstances. However, unfortunately, there have been cases of unscrupulous use of

the current situation due to the low level of awareness of employees about their rights and the subordinate situation, which is an important feature of the labour relationship.

The paper outlines the main problems associated with the change in the substantive terms of the employment agreement in the event of the coronavirus pandemic. This issue is discussed using examples from different countries and Georgia to better illustrate the urgency of the issue and the need for its regulation.

The present study shows the author's vision for resolving specific cases, and the paper contains the author's recommendations, which should be implemented by COVID both the parties to the labour relationship and the government, which is a guarantor of human rights and freedoms, in order not to violate the labour rights of employees and restore violated rights as soon as possible.

პანდემიის გავლენა სამუშაო დროის, ადგილის, შრომის ანაზღაურებისა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ არსებით პირობებზე

შესავალი

ინდივიდის შრომის უფლება ადამიანის ღირსეული არსებობის უზრუნველყოფისათვის აუცილებელ, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით აღიარებულ ძირითად უფლებას წარმოადგენს.¹ „შრომა კაცობრიობის განვითარების ნებისმიერი საფეხურის მნიშვნელოვანი სოციალური მოვლენაა“.² რაც შეეხება შრომის სამართალს, ის ემსახურება დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესებს შორის ბალანსის დაცვას, თუმცა, იმის გამო, რომ შრომითი ურთიერთობის დროს დასაქმებული დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში იმყოფება დამსაქმებელთან მიმართებით, აღნიშნული ბალანსის დაცვა გართულებულია.³ ვინაიდან შრომით ურთიერთობებში დასაქმებული დამსაქმებელზე ეკონომიკურად დამოკიდებულ მხარეს წარმოადგენს, დამსაქმებლის მიერ აღნიშნული უპირატესობით ბოროტად სარგებლობის შესაძლებლობა დიდია. თუ გავითვალისწინებთ იმას, რომ შრომის კანონმდებლობით მოწესრიგებული ცალკეული საკითხი ბევრ კითხვას პასუხგაუცემლად და, შესაბამისად, ამა თუ იმ საკითხს დაურეგულირებლად ტოვებს, რაც კიდევ უფრო თვალსაჩინოა პანდემიის პირობებში, აუცილებელია, დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულთა მიმართ უფლებების დარღვევის საფრთხის განეიტრალება, რაც სახელმწიფოს, როგორც ადამიანის ძირითად უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მთავარი გარანტორის უფლებამოსილება და მეტიც, ვალდებულებაა.⁴

2013 წელს გატარებული რეფორმების

* სამართლის მაგისტრი (თსუ); ადვოკატი.

¹ *კერესელიძე თ.*, შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლები – სასარგებლო საკანონმდებლო ნოვაცია თუ რისკი?, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 51.

² *ძამუკაშვილი დ.*, შრომის სამართალი (მეორე გადამუშავებული გამოცემა), თბილისი, 2009, 4.

³ *ლიპარტელიანი რ.*, გაფიცვის უფლება: საქართველოს კანონმდებლობა და მისი მიმართება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი 2014, 232.

⁴ *ჩაჩავა ს.*, მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძვლების კონკურენცია კერძო სამართალში, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი, 2010, 98.

შედეგად დაინერგა და განხორციელდა ევროკავშირის ძირითადი მოთხოვნები შრომით კანონმდებლობაში.⁵ შრომითი რეფორმის შემდგომი ეტაპი კი, ქვეყანაში სწორედ კოვიდ-19 პანდემიის დროს განხორციელდა, რაც დღის წესრიგში პანდემიამდე გაცილებით ადრე დადგა და მიზნად ისახავდა დასაქმებულთა შრომითი გარანტიების გაზრდას.⁶ მიუხედავად აღნიშნულისა, კორონავირუსის პანდემიის პირობებში, როცა ქვეყანა საკანონმდებლო ვაკუუმში აღმოჩნდა, კიდევ ერთხელ ცხადი გახდა, რომ დასაქმებულთა უფლებების დაცვა ვერ მოხდება მხოლოდ საკანონმდებლო დონეზე და აუცილებელია, აღნიშნულ უფლებათა მნიშვნელობა, არსი და მისი დაცვის საჭიროება გათავისებულ იქნეს როგორც დამსაქმებელთა, ისე დასაქმებულთა მიერ.

როგორც აღინიშნა, ვინაიდან შრომით ურთიერთობებში დამსაქმებელს უპირატესი მდგომარეობა აქვს დასაქმებულთან შედარებით, სათანადო დამცავი მექანიზმების არარსებობის პირობებში არსებობს დიდი საფრთხე იმისა, რომ დასაქმებულს მისთვის ხელსაყრელი პირობები მოახვიოს თავს.⁷ როგორც წესი, დასაქმებულს არ აქვს შესაძლებლობა, გააპროტესტოს მისი უფლებების დარღვევის ფაქტი, რაც სხვადასხვა გარემოებითაა განპირობებული, როგორცაა საკუთარი უფლებების შესახებ ცნობიერების დაბალი დონე, სამსახურიდან გათავისუფლების შიში, ხელფასის დაქვითვა დამისიარგადახდაა.შ.

პანდემიის პირობებში გართულებული ეკონომიკური მდგომარეობა შეეხო ბიზნესის თითქმის ყველა სფეროს, ამასთან, დამსაქმებლებს საკმაოდ მნიშვნელოვანი პასუხისმგებლობა დააკისრა სავალდებულოდ განსახორციელებელმა

⁵ *ემერსონი მ., კოვზირიძე თ.*, ევროკავშირისა და საქართველოს შორის ურთიერთობების გადრმავება: რა, რატომ და როგორ?, მეორე გამოცემა, თბილისი, 2018, 11.

⁶ *ამირანაშვილი ნ.*, შრომის რეფორმა, რა შეიცვალა და რა დარჩა პრობლემად, COVID-19 და საზოგადოებრივი ინიციატივები, etc-ის და პუბლიკას ერთობლივი პროექტი, ხელმისაწვდომია <<https://publika.ge/article/shromis-reforma-ra-sheicvala-da-ra-rche-ba-problemad/>>, [20/04/2021].

⁷ *ადეიშვილი ლ.*, *კერესელიძე დ.*, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა №1, ტომი 6, თბილისი, 2003, 10.

ლონისძიებებმა, როგორცაა სამუშაო სივრცეში შემოსულ პირთა ტემპერატურის შემოწმება, რისთვისაც საჭირო გახდა დამატებითი პერსონალის დასაქმება, ასევე, დასაქმებულთა პირველადი დამცავი საშუალებებით უზრუნველყოფა, რამაც გაზარდა დამსაქმებელთა ხარჯები, გარდა ამისა, გარკვეულ შემთხვევაში, საკმაოდ დიდი იყო თვითიზოლაციასა და კარანტინში მყოფ დასაქმებულთა რიცხვი, რა დროსაც დამსაქმებელს ევალუბოდა მათთვის შრომის ანაზღაურების მიცემა და ამასთან, დამატებითი პერსონალის აყვანა, რათა საქმიანობა შეუფერხებლად, ჩვეულ რეჟიმში გაგრძელებულიყო.

რთული მდგომარეობის გასანეიტრალებლად, დამსაქმებელთა მიერ გატარებულმა ღონისძიებებმა დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დარღვევა გამოიწვია, შესაბამისად, პანდემიის პირობებში ზედმეტად აქტუალური გახდა შემდეგი საკითხები – რა ძირითადი ვალდებულებები აქვს დამსაქმებელს COVID-19-ის დროს? წარმოადგენს თუ არა კორონავირუსით ინფიცირება დროებით შრომისუუნარობას? უთანაბრდება თუ არა კარანტინში/თვითიზოლაციაში ყოფნა დროებით შრომისუუნარობას და ანაზღაურდება თუ არა აღნიშნული პერიოდი? აქვს თუ არა დასაქმებულს უფლება, უარი განაცხადოს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებაზე COVID-19-ის პირობებში? დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს თუ არა დასაქმებული დისტანციური შრომისათვის აუცილებელი პირობებით? შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს, უარი განაცხადოს შრომის ანაზღაურების გადახდაზე, ან გადაავადოს ანაზღაურების გაცემის ვადები? შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს, ცალმხრივად დაავალდებულოს დასაქმებული, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო, თუნდაც სათანადო ანაზღაურების გარეშე? აძლევს თუ არა დამსაქმებელს პანდემიის იმის უფლებას, რომ ცალმხრივად შეცვალოს შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები და ა.შ.

ცხადია, პანდემიით გამოწვეულმა ეკონომიკურმა დარტყმამ მნიშვნელოვანი გამოწვევების წინაშე დააყენა საერთაშორისო შრომის ბაზარი, რომელსაც სწორედ ეკონომიკური მდგომარეობის გათვალისწინებით, განსხვავებულად უპასუხა მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანამ.⁸ კორონავირუსით გამოწვეული

⁸ The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies, ILO-OECD paper prepared at the request of G20 Leaders Saudi Arabian's G20 Presidency 2020, 10.

პანდემიის მიმართ, განსაკუთრებულად მაღალი მოწყვლადობით გამოირჩევა საქართველოს ეკონომიკა, რაც სხვადასხვა ფაქტორითაა გამოწვეული, კერძოდ, პანდემიის შედეგად მნიშვნელოვნად დაზიანდა ისეთი ეკონომიკური საქმიანობა, როგორცაა საბითუმო და საცალო ვაჭრობა, უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობები, მშენებლობის სექტორი და საფინანსო-სადაზღვევო საქმიანობები. ამასთან, გაჩერდა ტურისტული სექტორი, რაც ეკონომიკური განვითარების მნიშვნელოვან საფუძველს წარმოადგენს, უცხოეთიდან შემოსული ფულადი გზავნილების შემცირებამ და ტურიზმიდან შემოსული ფინანსური კაპიტალის არარსებობამ მძიმე დარტყმა მიაყენა როგორც შრომის ბაზარს, ისე ლარის კურსის სტაბილურობას.⁹

მართალია, შრომითი უფლებები დაცულია საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს შრომის კოდექსითა და საერთაშორისო სამართლებრივი მექანიზმებით, თუმცა, კოვიდ-19-ის ეპიდემიას, ისევე, როგორც მსოფლიოს დიდი ნაწილი, საქართველოც მოუშზადებელი შეხვდა. დასაქმებულთათვის შრომითი გარანტიების უზრუნველსაყოფად საქართველოს მთავრობას ქმედითი ნაბიჯები არ გადაუდგამს, გარდა პერიოდული სოციალური დახმარებებისა, რომლებიც, ძირითადად, უმუშევრად დარჩენილ დასაქმებულებს შეეხო. სამწუხაროდ, სახელმწიფომ ვერ მოახერხა დასაქმებულთა ინტერესებისა და უფლებების დარღვევის შემთხვევების აღმოფხვრა, შესაბამისად, გახშირდა ისეთი შემთხვევები, როგორცაა: დამსაქმებლის მხრიდან ხელფასის შემცირება, ანაზღაურებაზე უარის თქმა, დასაქმებულთათვის არაანაზღაურებადი შვებულების აღების იძულება ან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, თვითიზოლაციაში მყოფი დასაქმებულებისთვის სამსახურში გამოცხადების დავალდებულება, ვირუსისაგან პირველადი თავდაცვის საშუალებებით, კერძოდ, პირბადეებითა და სხვა ჰიგიენური საშუალებებით არაუზრუნველყოფა და ა.შ.¹⁰

ვინაიდან, COVID-19-მა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობების მხარეები მანამდე არსებული მდგომარეობისაგან სრულიად განსხვავებულ პირობებში ჩააყენა, აღნიშნულმა

⁹ ეკონომიკური პოლიტიკა კრიზისის დროს, ადამიანის უფლებათა სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), 30.04.2020, <<https://socialjustice.org.ge/ka/products/ekonomikuri-politika-krizisis-dros-interviuebi-ekonomikis-mkvlevrebtan>>, [28/03/2021].

¹⁰ იქვე.

წარმოშვა მხარეთა შორის ურთიერთობის განსხვავებულად რეგულირების არა მხოლოდ შესაძლებლობა, არამედ აუცილებლობაც.

პანდემიის დროს შრომის ბაზარზე შექმნილი ვითარების გამო გაჩნდა კითხვა, – რამდენად შეიძლება პანდემიის, როგორც ხელშეკრულების შესრულების შეუძლებლობის (“Force Majeure”) ან ვალდებულების შესრულების გართულების (“Hardship”) მდგომარეობად მიჩნევა და რამდენად გაამარტივებდა აღნიშნული დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ურთიერთობის რეგულირებას COVID-19-ის პირობებში. მიუხედავად იმისა, რომ COVID-19 უჩვეულო და მხარეთა კონტროლს მიღმა არსებული მოვლენაა, აუცილებელია, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში დადგენილიყო, წარმოიქმნა თუ არა ვალდებულების შესრულების ხელისშემშლელი გარემოება.¹¹

რაც შეეხება ვალდებულების შესრულების გართულებას, მართალია, აღნიშნულს არ აწესრიგებს საქართველოს შრომის კოდექსი, თუმცა, რეგულირდება სამოქალაქო კოდექსის 398-ე მუხლით. დასახელებული ნორმით დადგენილია, რომ თუ ის გარემოებები, რომლებიც ხელშეკრულების დადების საფუძველი გახდა, ხელშეკრულების დადების შემდეგ აშკარად შეიცვალა და მხარეები არ დადებდნენ ამ ხელშეკრულებას ან დადებდნენ სხვა შინაარსით, ეს ცვლილებები რომ გაეთვალისწინებინათ, მაშინ შეიძლება მოთხოვნილ იქნეს ხელშეკრულების მისადაგება შეცვლილი გარემოებებისადმი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ცალკეული გარემოების გათვალისწინებით, ხელშეკრულების მხარეს არ შეიძლება მოეთხოვოს შეუცვლელი ხელშეკრულების მკაცრად დაცვა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შესაძლოა, ხელშეკრულების შეცვლილი გარემოებებისადმი მისადაგების (Hardship) ერთ-ერთ შემთხვევად განვიხილოთ ხელფასის შემცირების შესაძლებლობა, პანდემიით გამოწვეული ნეგატიური შედეგების აღმოფხვრამდე.¹²

ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ ხელშეკრულების შეცვლილი გარემოებებისადმი

მისადაგება არ შეიძლება მოხდეს ცალმხრივად, არამედ მხარეთა შეთანხმებით, შესაბამისად, დამსაქმებელი ცალმხრივად ვერ შეცვლის შრომითი ხელშეკრულების პირობებს დასაქმებულთან შეთანხმების გარეშე, მათ შორის, ვერ მოახდენს სახელფასო ანაზღაურების მოდიფიცირებას. იმ შემთხვევაში, თუ შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე ნაკისრი ვალდებულების შესრულება შესაძლებელია რაიმე ფორმით, როგორცაა დისტანციური საქმიანობის შესრულება, სათანადო უსაფრთხოების სტანდარტების დაცვით სამუშაო სივრცის აღჭურვა, სახეზე იქნება შეცვლილი გარემოებები, რის საფუძველზეც უმჯობესია, მოლაპარაკებებისა და შეთანხმებების გზით მოხდეს ხელშეკრულების არსებულ მდგომარეობასთან ადაპტირება.¹³ ვინაიდან, კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში პრიორიტეტულია “Pacta Sunt Servanda”¹⁴ პრინციპი, რომელსაც ეფუძნება სამოქალაქო ბრუნვის სიმყარე და სტაბილურობა და რომელიც გულისხმობს, რომ ხელშეკრულების შესრულებას უპირატესობა უნდა მიენიჭოს მის „რღვევასთან“ შედარებით, მხარეებმა უნდა იმოქმედონ კეთილსინდისიერების პრინციპზე დაყრდნობით და ეცადონ, გამონახონ გზები ხელშეკრულების შესასრულებლად,¹⁵ სწორედ აღნიშნულის შესაძლებლობას იძლევა ხელშეკრულების შეცვლილი გარემოებებისადმი მისადაგების ინსტიტუტი.

1. დამსაქმებელთა მიერ შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა კორონავირუსის პანდემიის პირობებში

1.1. ზოგადი მიმოხილვა

სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შესაბამისად, „შრომითი ურთიერთობა ადამიანების მიერ

¹¹ COVID-19, ძირითადი სამართლებრივი საკითხები, რომლებიც უნდა გაითვალისწინონ კომპანიებმა COVID-19-ის დროს, 2020 PwC, 11, <[https://www.pwc.com/ge/en/assets/pdf/April_2020/PwC_COVID-19_Legal_Issues\(GEO\)_Updated_22_March.pdf](https://www.pwc.com/ge/en/assets/pdf/April_2020/PwC_COVID-19_Legal_Issues(GEO)_Updated_22_March.pdf)>, [08/05/2021].

¹² პანდემიური და საგანგებო მდგომარეობის გავლენა შრომის ურთიერთობაზე, შპს „ჯეი ენდ თი ქონსალტინგი“, 2020, <<http://jtconsulting-geo.com/uploads/library/Bmdsbx9fhVxSV2EubSBKdV-6vYM1uWpbz.pdf>>, [07/05/2021].

¹³ კორონავირუსი და მშრომელთა უფლებები, ადამიანის უფლებათა სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), 2020, მარტი.

¹⁴ Wehberg H., Pacta Sunt Servanda, The American Journal of International Law 53, no. 4 (October 1959), 775, <<https://www.cambridge.org/core/journals/american-journal-of-international-law/article/abs/pacta-sunt-servanda/E8967A236B1141934DD8D1495FEA2BFA>>, [07/05/2021].

¹⁵ <https://en.wikipedia.org/wiki/Pacta_sunt_servanda>, [07/05/2021].

თავისუფალი ნების გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებაა.¹⁶ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში, ისევე, როგორც ყველა სხვა ტიპის კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში, განსხვავებულია მხარეთა მიზნები.¹⁷ აღნიშნულ ურთიერთობებში „მხარეთა თანასწორობის პრინციპი გარკვეულ სახეცვლილებას განიცდის, ვინაიდან დაქირავებული დამოკიდებულია დამქირავებლის ნებაზე, მის მითითებებზე და მის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო თუ ორგანიზაციულ პირობებზე“. მხარეთა განსხვავებული მიზნებისა და ფორმალური თანასწორობის პირობებში, ცხადია, არსებობს დამსაქმებლის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად გამოყენების საფრთხე, რაც უარყოფით გავლენას ახდენს და კიდევ უფრო „სუსტ“ მხარედ აქცევს დასაქმებულს.¹⁸

ეპიდემიურმა მდგომარეობამ შრომის შედეგად მიღებულ შემოსავალზე პირის სასიცოცხლო დამოკიდებულება კიდევ უფრო გაზარდა, შესაბამისად, დასაქმებულნი მეტად გახადა დამსაქმებლებზე ფინანსურად დამოკიდებული და მათ შეეზღუდათ თავისუფალი ნების გამოვლენა, ვინაიდან სამსახურის დაკარგვისა და სათანადო ალტერნატივების არარსებობის პირობებში, იძულებული გახდნენ, დამორჩილებოდნენ დამსაქმებლის ნებას, ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცალმხრივი ცვლილების თაობაზე, რაც უკანონო ქმედებაა, ვინაიდან ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტის იმპერატიულ ჩანაწერს, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.

1.2. არსებითი პირობების მოგვიანებით განსაზღვრის/შეცვლის უფლება მხარეთა შეთანხმებით, აღნიშნული წესის დარღვევა COVID-19-ის დროს და სამართლებრივი შედეგები

როგორც აღინიშნა, სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ

¹⁶ გაბისონია თ., შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობები, ჟურნ., „ჩემი ადვოკატი“, №4, 2020.

¹⁷ იქვე.

¹⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 18 აპრილის განჩინება საქმეზე №ას-864-1150-09.

გათვალისწინებული ფორმით. საგულისხმოა შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტის მე-2 წინადადება, რომლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით. საყურადღებოა, რომ არსებითი პირობის მოგვიანებით განსაზღვრის შესაძლებლობა არ ვრცელდება დასაქმებულის მიერ შესასრულებელ სამუშაოზე და შრომის ანაზღაურებაზე, ვინაიდან სწორედ აღნიშნული პირობები წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების დადების ძირითად მიზანს, თუმცა, ეს ორი პირობაც ექვემდებარება მოგვიანებით შეცვლის შესაძლებლობას.

მას შემდეგ, რაც მხარეები დადებენ შრომით ხელშეკრულებას, ისინი სახელშეკრულებო ბოჭვის ფარგლებში ექცევიან, შესაბამისად, მოკლებული არიან შესაძლებლობას, ცალმხრივად შეცვალონ ხელშეკრულებით განსაზღვრული არსებითი პირობები. სწორედ აღნიშნულს ეხმიანება შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტის პირველი წინადადება, რომლის თანახმად, ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.

ქვეყანაში არსებული პანდემიური მდგომარეობის პირობებში, დამსაქმებელთა მიერ შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცალმხრივად შეცვლა ისეთივე მნიშვნელოვან პრობლემად განიხილება, როგორც აღნიშნულის მოგვიანებით განსაზღვრის შესაძლებლობა. დასაქმებულთათვის შრომითი ანაზღაურების შემცირება, სამუშაო დროისა და სამუშაოს მოცულობის მათი თანხმობის გარეშე გაზარდა საკმაოდ გავრცელებულ პრაქტიკად იქცა.¹⁹ გამოვლინდა დამსაქმებლის მხრიდან ხელფასის შემცირების არაერთი შემთხვევა იმ პირობებში, როცა სამუშაოს მოცულობა არათუ შემცირდა, არამედ გაიზარდა.²⁰ შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომის ანაზღაურება და მისი გადახდის წესი წარმოადგენს არსებით პირობას, შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის თანხმობის გარეშე აღნიშნული პირობის ცვლილება ცალსახად არღვევს დასაქმებულთა შრომით უფლებებს და ეწინააღმდეგება კანონმდებლობას.

მართალია, ხელშეკრულების თავისუფლება ¹⁹ შრომითი ურთიერთობები და სოციალური დაცვა პანდემიის დროს, ადამიანის უფლებათა სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), 2020, 36. ²⁰ ჩაგელიშვილი ა., პანდემიის გავლენა საქართველოში დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურებაზე, <<https://bit.ly/3WrGHkX>>, [03/07/2021].

კერძოსამართლებრივი ურთიერთობის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ პრინციპად განიხილება, რაც გულისხმობს იმას, რომ მხარეები მაქსიმალურად თავისუფლად განაგებენ სახელშეკრულებო ურთიერთობის საგანსა თუ ფარგლებს, მაგრამ აბსოლუტური თავისუფლება არ არსებობს, რადგან კანონმდებლობა პრევენციულად იცავს იმ მხარეს, რომლის უფლებებიც, შესაძლოა, უფლებბელყოფილ იქნეს, ხოლო უფლების უფლებბელყოფის კონკრეტული შემთხვევისათვის განსაზღვრავს სამართლებრივ შედეგს. „სამოქალაქო კოდექსი ამკვიდრებს პრინციპებს, რომ მხარეებს შეუძლიათ განახორციელონ კანონით აუკრძალავი, მათ შორის, კანონით პირდაპირ გაუთვალისწინებელი ნებისმიერი მოქმედება (სსკ-ის მე-10 მუხლი), მაგრამ, მეორე მხრივ, კოდექსი ხაზს უსვამს, რომ მხარეები ვალდებული არიან, კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობანი (სსკ-ის მე-8, 54-ე, 115-ე მუხლები)“²¹ შესაბამისად, კანონითვე განსაზღვრული მხარეთა ნების ავტონომიის გარანტირებულად დაცვის ფარგლები.

სსკ-ის 50-ე მუხლის თანახმად, გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. ამასთან, ცალმხრივია გარიგება, რომლის ნამდვილობისთვისაც ერთი ნების გამოვლენის არსებობა საკმარისია, ხოლო ორმხრივი გარიგების ნამდვილობისთვის აუცილებელია ორი შინაარსობრივად ურთიერთმფარავი ნების გამოვლენა.²² მართალია, მოცემულ შემთხვევაში, განსახილველია პანდემიის პირობებში დამსაქმებლის მიერ შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცალმხრივად შეცვლის სამართლებრივი შედეგები, რა დროსაც მხარეები უკვე სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფებიან, თუმცა, ვინაიდან შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტის პირველი წინადადების თანახმად, ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით, ცხადია, საკმარისად ვერ მიიჩნევა დამსაქმებლის მიერ ნების ცალმხრივი გამოვლენა და იგი სამართლებრივ შედეგს ვერ წარმოშობს. შესაბამისად, ლოგიკურია, მხარეთა

შეთანხმება ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილების თაობაზე ჩაითვალოს ორმხრივ გარიგებად, რომელიც მიზნად ისახავს შემდგომში შრომითი ურთიერთობის განსხვავებული პირობ(ებ)ით რეგულირებას, რომელსაც ვერ ექნება ძირითადი ხელშეკრულებისაგან დამოუკიდებელი ხასიათი, თუმცა, მიიჩნევა მის შემადგენელ და განუყოფელ ნაწილად.

სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. დასახელებული ნორმის მიზანია, „სასამართლომ ბათილად ცნოს შეთანხმება, რომელიც უარყოფს სამართლებრივ ფასეულობას, ან ამგვარი ურთიერთობა დაფუძნებულია ნდობის ბოროტად გამოყენებაზე, მოტყუებაზე, ბაზარზე გაბატონებულ მდგომარეობაზე, ხელშემკვრელი მხარის გამოუცდელობაზე, უფლებებით ბოროტად სარგებლობაზე და ა.შ.“. ამასთან, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლით განსაზღვრულ გარიგებებს უცილოდ ბათილი ხასიათი აქვს, რაც იმას ნიშნავს, რომ სასამართლო უფლებამოსილია, ბათილად ცნოს ის, მაშინაც კი, თუ მხარეები ამაზე არ მიუთითებენ.²³

სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლით გათვალისწინებული კანონის ცნებაში შეიძლება მოვიაზროთ ყველა ის ნორმატიული აქტი, რომელიც შესაბამისი გარიგების შინაარსის განსაზღვრისთვის სათანადო ნორმებს შეიცავს,²⁴ მოცემულ შემთხვევაში კი, ასეთს წარმოადგენს შრომის კოდექსი. 54-ე მუხლი ერთმანეთისაგან განასხვავებს კანონით დადგენილი წესისა და კანონით დადგენილი აკრძალვის დარღვევას, შესაბამისად, თუკი შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცალმხრივად ცვლილების შედეგს აღნიშნულ ნორმას დავუკავშირებთ, ცხადია, ის კანონით დადგენილი წესის საწინააღმდეგოდ უნდა მივიჩნიოთ, ვინაიდან სწორედ შრომის კოდექსითაა განსაზღვრული ხელშეკრულების არსებითი პირობების განსაზღვრის და მათი შემდგომი ცვლილების წესი.

საგულისხმოა, რომ კანონით დადგენილი წესის დარღვევა ყოველთვის არ იწვევს გარიგების ბათილობას, ამასთან, სსკ-ის 54-ე

²¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-664-635-2016.

²² *ჭანტურია ლ.*, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი დებულებები, თბილისი, 2017, 289.

²³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, 2021 წლის 21 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-91-2021.

²⁴ *ჭანტურია ლ.*, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი დებულებები, თბილისი, 2017, 316.

მუხლის, როგორც მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის გამოყენება დაუშვებელია, ვინაიდან ამ ნორმას ავტონომიური ფუნქცია არ გააჩნია, ის დეფინიციურია და კონკრეტულ სამართლებრივ შედეგს არ ითვალისწინებს,²⁵ თუმცა, მოცემულ შემთხვევაში, მნიშვნელოვან ყურადღებას იპყრობს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტი, რომელიც ცალსახად აყალიბებს ხელშეკრულებით იმ პირობის განსაზღვრის სამართლებრივ შედეგს, რომელიც ამ კანონს ეწინააღმდეგება, თუნდაც ის ორივე მხარის მიერ იქნეს შეთანხმებული და ადგენს, რომ ბათილია დასაქმებულთან დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება. ვინაიდან შრომის კოდექსის მე-20 მუხლით განსაზღვრულია შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილების წესი, დამსაქმებელთა მიერ ცალმხრივად მიღებული გადაწყვეტილება (მაგ.: სამუშაო დროის, ანაზღაურების ცვლილება, ზეგანაკვეთური შრომის წესის განსაზღვრა და ა.შ.) ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, კომბინაციაში, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლზე, შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტსა და მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტზე დაყრდნობით.

2. სამუშაო დრო, როგორც შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა და მისი უფლებებელყოფა კორონავირუსის პანდემიის პირობებში

კორონავირუსის გავრცელების აღკვეთის მიზნით, საქართველოს მთავრობის გადაწყვეტილებით, შეიზღუდა ეკონომიკური საქმიანობები, თუმცა, როგორც ეკონომიკის, ისე საზოგადოების გადარჩენის მიზნით, გარკვეული საქმიანობა აუცილებელ შრომად იქნა მიჩნეული.²⁶ საგანგებო მდგომარეობის ვადით არ შეჩერებულა ისეთი საქონლის/პროდუქტის მიწოდება/რეალიზაცია, როგორიცაა: სურსათი, სამედიცინო დანიშნულების საქონელი და ა.შ. გარკვეულ პროდუქტზე გაზრდილი მოთხოვნის პირობებში, მომსახურების სექტორში დასაქმებული პირების შრომა

მოწყვლად საქმიანობად იქცა, მაგალითისათვის შეიძლება გამოვყოთ მაღაზიის კონსულტანტებისა და მოლარეების შრომა. გარკვეულ შემთხვევებში, დასაქმებულებს კვირაში 60-საათიანი შრომა უწევდათ, შესაბამისად, იმ პირობებში, როცა შრომის კოდექსით ნორმირებულ სამუშაო დროდ 40 საათია განსაზღვრული, დასაქმებულთა სამუშაო დრო 1/3-ით აჭარბებდა მას.

სშკ-ის მე-14 მუხლის 1-ელი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სამუშაო დრო და დასვენების დრო წარმოადგენს ხელშეკრულების არსებით პირობას, ამასთან, მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. ვინაიდან პანდემიის პირობებში დასაქმებულთა სამუშაო დროის ზრდა სამუშაო გრაფიკის დამსაქმებლის მიერ ერთპიროვნულად განსაზღვრის შედეგად ხდებოდა, აღნიშნული ვერ მიიჩნევა ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილებად, შესაბამისად, დასაქმებულებს უწევდათ, დამორჩილებოდნენ დამსაქმებლის ნებას, რაც დასაქმებულთა უფლებების დარღვევის ხარჯზე უფლებებელყოფდა სახელშეკრულებო პირობებს.

საყურადღებოა შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-3 პუნქტის ჩანაწერი, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა, რაც განპირობებულია საქართველოს კანონმდებლობის ცვლილებით, დასაქმებულის თანხმობას არ საჭიროებს. საინტერესოა, წარმოადგენს კი კორონავირუსის პანდემიის შედეგად დადგენილი რეგულაციები კანონმდებლობის ისეთ ცვლილებას, რა პირობებშიც დამსაქმებელს ეძლევა შესაძლებლობა, დასაქმებულისაგან დამოუკიდებლად, ერთპიროვნულად შეცვალოს ხელშეკრულების არსებითი პირობები? მართალია, აღნიშნული ნორმის განმარტებას ვერ ვხვდებით სასამართლო გადაწყვეტილებებსა თუ იურიდიულ ლიტერატურაში, თუმცა, არსებულ ვითარებაში, დამსაქმებელთა მითითება დადგენილ რეგულაციებზე და აღნიშნული საფუძვლით სამუშაო დროის, როგორც ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცალმხრივად შეცვლა ყოველგვარ გონივრულ აზრს მოკლებულია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პანდემიის გავრცელების თავიდან აცილების მიზნით დადგენილი, დროებითი ხასიათის რეგულაციები, შესაძლოა, მხოლოდ იმ შემთხვევაში განხილულიყო

²⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-664-635-2016.
²⁶ „საქართველოში ახალი კორონავირუსის გავრცელების აღკვეთის მიზნით გასატარებელი ღონისძიებების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №181, 23.03.2020.

დასახელებული ნორმის ფარგლებში, თუ ის წარმოშობდა სამუშაო დროის გაზრდის ობიექტურ აუცილებლობას და არა მხოლოდ დასაქმებულთა სუბიექტური ინტერესების დაკმაყოფილების საჭიროებას. ზემოთქმულიდან გამომდინარე, პანდემიის პირობებში სამუშაო დროის თვითნებურად, დამსაქმებლის მიერ ერთპიროვნული შეცვლა კანონშეუსაბამოდ უნდა იქნეს მიჩნეული, რადგან ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსით დადგენილ რეგულაციებს.

3. სამუშაო ადგილი, როგორც შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა და მისი მნიშვნელობა კორონავირუსის პანდემიის დროს

სშკ-ის მე-14 მუხლის 1-ელი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობას წარმოადგენს სამუშაო ადგილი და ინფორმაცია დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, თუ მისი მუდმივი ან ძირითადი სამუშაო ადგილი განსაზღვრული არ არის. 1991 წლის 14 ოქტომბრის ევროპული დირექტივა 91/533/EEC-ის მეორე მუხლის თანახმად, სამუშაო ადგილი წარმოადგენს ერთ-ერთს იმ პირობათაგან, რომლის შესახებ დასაქმებულისათვის ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულება დამსაქმებელს ხელშეკრულების დადების ეტაპზე წარმოემოხება, ხოლო იქ, სადაც არ არის განსაზღვრული ფიქსირებული სამუშაო ადგილი, აუცილებელია, დასაქმებულს მიეწოდოს ინფორმაცია სამუშაოს სხვადასხვა სივრცეში შესრულების შესაძლებლობის შესახებ, ეს შეიძლება იყოს საწარმოს რეგისტრაციის ადგილი, დასაქმებულის სახლი და ა.შ.²⁷ მართალია, შრომის კოდექსით არ არის განსაზღვრული სამუშაო ადგილის დეფინიცია, თუმცა, აღნიშნულ დეფინიციას იცნობს შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონი, რომელიც სწორედ სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების საკითხებს უკავშირდება. საინტერესოა, რომ აღნიშნული კანონი ერთმანეთისგან მიჯნავს სამუშაო სივრცეს და სამუშაო ადგილს, შესაბამისად, სამუშაო სივრცე ეს არის ყველა სამუშაო ადგილისა და იმ ტერიტორიის

ერთობლიობა, სადაც დასაქმებული და სხვა პირი იმყოფებიან/გადაადგილდებიან სამსახურებრივი დანიშნულებით და რომლებსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ დამსაქმებელი აკონტროლებს, ხოლო სამუშაო ადგილი არის კონკრეტული ადგილი, სადაც დასაქმებული და სხვა პირი უშუალოდ ახორციელებენ შრომით საქმიანობას, აღნიშნულ დეფინიციათაგან შეიძლება იმგვარი დასკვნის გამოტანა, რომ თუ ხელშეკრულების დადების ეტაპზე ერთმნიშვნელოვნადაა დადგენილი, სად უნდა შეასრულოს სამუშაო დასაქმებულმა, აღნიშნული წარმოადგენს შეთანხმებას სამუშაო ადგილზე, ხოლო იქ, სადაც დაკონკრეტებული არ არის სამუშაო ადგილი, მხარეები თანხმდებიან სამუშაო სივრცეზე.

სამუშაო ადგილის განსაზღვრის თავისებურება მნიშვნელოვან გამოწვევად იქცა პანდემიის პირობებში, ვინაიდან შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კვლევების თანახმად, დასაქმებულთა უმეტესობას პანდემიიდან გამომდინარე შეზღუდვების დაცვა მოუწია, რაც, ძირითადად, დისტანციურ რეჟიმზე გადასვლას უკავშირდება.²⁸ პანდემიის პირობებში განსაკუთრებით აქტუალური გახდა კითხვა, თუ სად გადის ზღვარი პირად და სამუშაო სივრცეს შორის, რამდენად ეფექტურია დისტანციური მუშაობა და რა გავლენას ახდენს ის დასაქმებულთა პროდუქტიულობაზე, საჭიროებს თუ არა დისტანციურად მომუშავე პირი განსაკუთრებულ უნარებს, რამდენად გამომუშავებდა იეს უნარები და მხარეთა ვალდებულებები მათი გამომუშავების/ გაუმჯობესების პროცესში.

მართალია, სამუშაო ადგილთან მიმართებით შრომის კოდექსის ჩანაწერი მანამდეც იძლეოდა სამუშაო ადგილის ფაქტობრივი შესრულებისა და სხვა გარემოებების გათვალისწინებით განსაზღვრის შესაძლებლობას, თუმცა, აღნიშნული არასოდეს გამხდარა იმდენად აქტუალური, რამდენადაც კორონავირუსის პანდემიის პირობებში. ბოლო დროს, საკმაოდ ხშირად გამოიყენება ტერმინი – „დისტანციური მუშაობა“, თუმცა, მისი ცალსახა განმარტება საკანონმდებლო დონეზე არ მოიპოვება. მიუხედავად აღნიშნულისა, დისტანციური მუშაობა შეიძლება მიჩნეულ იქნეს სამუშაოს შესრულების ისეთ საშუალებად, „რომელიც როგორც დასაქმებულს, ისე დამსაქმებელს საშუალებას აძლევს,

²⁷ Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship, Article 2, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31991L0533>>, [23/05/2021].

²⁸ სამუშაო სივრცის დისტანციურად მართვის გამოწვევები პანდემიის პირობებში, ForbesWomen, 24.11.2020, <<https://www.forbeswoman.ge/post/covid19workplace>>, [23/05/2021].

ინფორმაციული ტექნოლოგიების გამოყენებით, აწარმოოს სამუშაო მისთვის ხელსაყრელი ლოკაციიდან.“ მართალია, დისტანციურად მუშაობას უმეტესობა სახლიდან მუშაობასთან აიგივებს, თუმცა, ვინაიდან საკითხი ეხება სამუშაო ადგილის ფაქტობრივი შესრულების მიხედვით განსაზღვრის შესაძლებლობას, უნდა ითქვას, რომ დისტანციურად მომუშავეებს შეუძლიათ იმუშაონ როგორც სახლიდან, ისე მსოფლიოს ნებისმიერი წერტილიდან, რის შესაძლებლობასაც განვითარებული ინფორმაციული ტექნოლოგიები იძლევა.²⁹ დანამდვილებით შეიძლება ითქვას, რომ მოულოდნელად, სამუშაო სივრცის განსხვავებულად მოწყობის აუცილებლობამ სრულიად შეცვალა წარმოდგენები იმის თაობაზე, თუ როგორ უნდა შესრულდეს სამუშაო და როგორ შეიძლება ბიზნესსაკმიანობის მართვა.³⁰

სახლიდან მუშაობის ტენდენციის ზრდის პირობებში, საერთაშორისო დონეზე ჩატარდა კვლევები, თუ როგორ მოქმედებს აღნიშნული დასაქმებულთა პროდუქტიულობაზე. გასათვალისწინებელია, რომ გამოკითხვებში სხვადასხვა ასაკობრივი ჯგუფის, სხვადასხვა პოზიციაზე დასაქმებული პირები მონაწილეობდნენ, შესაბამისად, კითხვაზე – პროდუქტიულია თუ არა ამა თუ იმ სფეროში დასაქმებულ პირთათვის სახლიდან მუშაობა, ცალსახა პასუხის გაცემა შეუძლებელია და არსებობს შანსი იმისა, რომ თუნდაც ერთ სფეროში, ერთ პოზიციაზე დასაქმებულ, ერთი და იმავე ასაკობრივი კატეგორიის ორ პირთაგან, ერთისთვის სახლიდან მუშაობა პროდუქტიული აღმოჩნდეს, ხოლო მეორისთვის გარკვეულ სირთულეებთან ასოცირდებოდეს, რა დროსაც ძალიან დიდი მნიშვნელობა ენიჭება იმას, თუ რა პირობებში უწყვეტ დასაქმებულთ სახლიდან მუშაობა, რომლის კონტროლის უფლებაც დამსაქმებელს არ უნდა გააჩნდეს, ვინაიდან, აღნიშნული ხელყოფს ადამიანის პირადი და ოჯახური ცხოვრების, პირადი სივრცის ხელშეუხებლობის კონსტიტუციით გარანტირებულ უფლებას.

მიუხედავად იმისა, რომ დისტანციური მუშაობის საკანონმდებლო დეფინიციის არარსებობის პირობებში, დასაქმებულს სამუშაოს შესრულება მსოფლიოს ნებისმიერი წერტილიდან

შეუძლია, გარკვეულ შემთხვევებში, აუცილებელი ხდება, დასაქმებული იმდენად არ მოწყდეს სამუშაო სივრცეს, რომ გამონაკლისის სახით, საჭიროებისამებრ, ჩვეულ სამუშაო სივრცეში გამოცხადება ვერ შეძლოს, შესაბამისად, აუცილებელია მხარეთა შორის გარკვეულ საკითხებზე თუნდაც დროებითი და პერიოდული შეთანხმება, რათა ზიანი არ მიაღდეს მათ ინტერესებს.

საინტერესოა ლიეტუვას გამოცდილება დისტანციურად მუშაობის საკითხთან მიმართებით, სადაც დამსაქმებლები დისტანციურ მუშაობას კორონავირუსის პანდემიამდეც აქტიურად იყენებდნენ მუშაობის ერთ-ერთ მეთოდად და შრომით ხელშეკრულებაში მისთვის დამახასიათებელი კომპონენტების გათვალისწინება დღესაც აქტიურად ხდება. მხარეები თანხმდებიან, რომ დასაქმებულს, დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესით, შესაძლებლობა აქვს, დისტანციურად შეასრულოს მისთვის დაკისრებული ფუნქციები, ამასთან, აღნიშნული ფუნქციების შესრულება შესაძლებელია დასაქმებულისათვის მისაღებ ადგილზე, რომელიც შეიძლება იყოს დამსაქმებლის შენობის გარდა ნებისმიერი ადგილი.³¹

საგულისხმოა, რომ ESFA-მ (Education and Skills Funding Agency) დისტანციური მუშაობის, როგორც მუშაობის ერთ-ერთი მეთოდის განხორციელებისას შინაგანაწესში გარკვეული რეგულირების ნორმები შეიტანა, მათ შორის, განსაზღვრა დისტანციური მუშაობის დეფინიცია, რომლის თანახმად, დისტანციური მუშაობა წარმოადგენს სამუშაოს შესრულების იმგვარ მეთოდს, როცა თანამშრომელი, სრულად ან ნაწილობრივ, დაკისრებულ მოვალეობებს დისტანციურად ასრულებს მის მიერ შერჩეულ და მისთვის მისაღებ ადგილას.³² როგორც აღინიშნა, სამუშაოს ეფექტურად შესასრულებლად და მხარეთა ორმხრივი ინტერესების გასათვალისწინებლად, აუცილებელია, რომ დამსაქმებელი და დასაქმებული დისტანციური მუშაობის გარკვეულ პრიციპებზე შეთანხმდნენ, მაგალითად, გაითვალისწინონ დასაქმებულის ვალდებულება, აცნობოს დამსაქმებელს, თუ სად (მინიმუმ, ოფისიდან რა მანძილის დაშორებით) აპირებს დისტანციურად მუშაობას, რათა დამსაქმებელმა აღნიშნული წინასწარ გაითვალისწინოს საგანგებო

²⁹ თქვენი ოფისი თქვენს სახლში, დისტანციურად მუშაობის მართვა, SafCo, IOSH, <<https://bit.ly/3BLVhKG>>, [25/05/2021].

³⁰ Coronavirus: How the world of work may change forever, BBC Worklife asks dozens of experts to flag the biggest questions we should be asking in 2020 and beyond.

³¹ დისტანციური მუშაობის სახელმძღვანელო, Guidelines on Remote Work, 12, <<https://bit.ly/3BNVj4N>>, [20/06/2021].

³² იქვე.

ვითარებაში დასაქმებულის ოფისში გამომდახებისას, ხოლო დასაქმებული მუდმივად არ იყოს სამუშაო სივრცის მოულოდნელად შეცვლის მოლოდინის რეჟიმში, თუ დამსაქმებლისათვის მიწოდებული არ ექნება ინფორმაცია სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულების ადგილის შესახებ.

4. დამსაქმებლის უფლება, უარი განაცხადოს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებაზე, სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო

კორონავირუსის პანდემიის პირობებში, ქვეყნები ხშირად ზღუდავენ ბიზნესსაქმიანობას სწორედ იმ მუშების უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის (OSH) დასაცავად, რომელთაც არ ჰქონდათ სახლიდან მუშაობის შესაძლებლობა. გარკვეულ შემთხვევებში, იქ, სადაც შეზღუდულად დაშვებულ იქნა ბიზნესსაქმიანობა, დაწესდა მკაცრი სანიტარული სტანდარტები, რომლებიც ითვალისწინებდა სამუშაო ადგილის დამცავი ბარიერებით, ხოლო დასაქმებულთა პერსონალური დაცვის საშუალებებით აღჭურვას (PPE), როგორცაა ნიღბები, ხელთათმანები, ასევე, განისაზღვრა სამუშაო ადგილზე, ერთ სივრცეში დაშვებულ პირთა მაქსიმალური რაოდენობა. დაწესებული შეზღუდვები შესასრულებლად შედარებით რთული აღმოჩნდა არაფორმალური სექტორისთვის, სადაც საქმიანობა, ძირითადად, ისეთ ხალხმრავალ ადგილებში მიმდინარეობს, როგორცაა საზოგადოებრივი თავშეყრის ადგილები, სადაც ნაკლები წვდომა აქვთ დასაქმებულებს, მაგ.: ხელის დასაბან მოწყობილობებთან და პერსონალური დაცვის საშუალებებთან, როგორცაა: პირბადე, ხელთათმანი, სადეზინფექციო ხსნარი და ა.შ. გარდა ამისა, როგორც წესი, არაფორმალურ სექტორში საქმიანობის განმსახორციელებლები არ ექვემდებარებიან სავალდებულო რეგისტრაციას, რის გამოც გართულებულია მათი იდენტიფიცირება და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვისათვის გასატარებელ ღონისძიებათა უზრუნველყოფის კონტროლი.³³

საგულისხმოა, რომ სშკ-ის 45-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების

³³ The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies, ILO-OECD paper prepared at the request of G20 Leaders Saudi Arabian's G20 Presidency 2020, 22.

ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს ან შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას. როგორც აღინიშნა, კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში ხელშეკრულების შესრულებას უპირატესობა უნდა მიენიჭოს მის „რღვევასთან“ შედარებით, შესაბამისად, იმ შემთხვევაში, თუ COVID-19-ის დროს, დამსაქმებელი ვერ უზრუნველყოფს უსაფრთხო სამუშაო სივრცის მოწყობას და სამუშაო ადგილი ატარებს ვირუსის გავრცელების რისკს, დასაქმებულს შეუძლია მიმართოს დამსაქმებელს და მოსთხოვოს შრომითი ურთიერთობების მისადაგება შეცვლილ გარემოებებთან, რამდენადაც ეს შესაძლებელია და სამუშაოს შესრულება განახორციელოს დისტანციურად. დისტანციური მუშაობის პირობებში, დასაქმებულს შეუძლია მოითხოვოს სამუშაოს სრულად ანაზღაურება და დამსაქმებლისგან შრომის კოდექსით თუ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების შესრულება.

პანდემიის პირობებში გამოვლინდა შემთხვევები, როცა დასაქმებულებს შეეძლოთ სამუშაოს დისტანციურად შესრულება, თუმცა, დამსაქმებლები სამუშაო პირობების შეცვლილ ვითარებასთან მისადაგების ნაცვლად არჩევდნენ საქმიანობის შეჩერებას, უარს ამბობდნენ ხელფასის გადახდაზე ან ამცირებდნენ ხელფასს,³⁴ მსგავს შემთხვევებში, დასაქმებულს შეეძლო, დამსაქმებლისაგან მოეთხოვა სამუშაო ადგილის შენარჩუნება და შრომის სრულად ანაზღაურება. იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებლები აღნიშნულზე უარს განაცხადებდნენ, საკმაოდ პერსპექტიული იქნებოდა დავა სამუშაოს შეჩერების, შეწყვეტის ან ხელფასის შემცირების შესახებ გადაწყვეტილებების ბათილად აღიარების თაობაზე. მართალია, აღნიშნულ შემთხვევებზე სასამართლო პრაქტიკა არ არსებობს, თუმცა, საკითხის აქტუალობიდან გამომდინარე, გამოვლენილ შემთხვევებზე დაყრდნობით, დასახელებულ საკითხებზე სასამართლო პრაქტიკა დიდი ალბათობით გაჩნდება.

ხშირ შემთხვევებში, დასაქმებულებს სამუშაო ადგილას არ მიუწვდებოდათ ხელი პირბადეების და ჰიგიენის სხვა საშუალებებზე. შრომის

³⁴ კორონავირუსის პანდემია, ხშირად დასმული კითხვები შრომით უფლებებთან დაკავშირებით, <<https://gtuc.ge/koronavirus-pandemia-xshirad-dasmuli-kitxvebi/>>, [26/06/2021].

კოდექსის 45-ე მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი. ამასთან, შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის მე-10 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია გასწიოს სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოებასთან და სანიტარიულ-ჰიგიენურ ღონისძიებებთან დაკავშირებული ყველა ხარჯი. საგულისხმოა, რომ სამუშაო სივრცეში დასაქმებულთა უსაფრთხოების დაცვისათვის დამსაქმებელ-დასაქმებულს შორის პასუხისმგებლობის ერთგვარ განაწილებაზე მიუთითებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 155-ე კონვენცია, რომლის თანახმად, დასაქმებულებს არ ევალებათ პროფესიულ უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებულ ღონისძიებათა გასატარებლად ფინანსური ხარჯების გაღება.³⁵ ვინაიდან დამსაქმებელია ვალდებული, განახორციელოს შრომის უსაფრთხოების პრევენციული ზომების დაგეგმვა, პანდემიის პირობებში იგი ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებული პერსონალური დამცავი აღჭურვილობით, შესაბამისად, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, დასაქმებულს უნდა მოეთხოვა სადეზინფექციო სამუშაოების ჩატარება, სადეზინფექციო ხსნარებითა და პირბადეებით მომარაგება და ა.შ. დამსაქმებლის მიერ აღნიშნული მოთხოვნის შეუსრულებლობის პირობებში დასაქმებულს შეეძლო, არ გამოცხადებულიყო სამუშაოზე, აღნიშნული ჩაითვლებოდა იძულებით მოცდენად და მოცდენის განმავლობაში მიეკუთვნებოდა ხელფასის სრული ანაზღაურება.

5. შრომის ანაზღაურება და მისი გადახდის წესი კორონავირუსის პანდემიის პირობებში

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ელი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შესაბამისად, შრომის ანაზღაურების მნიშვნელობას ხაზს უსვამს შრომითი ურთიერთობის დეფინიციამ

³⁵ C155 – Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No.155), article 21, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155>, [26/06/2021].

ანაზღაურების მოხსენიების ფაქტი.

სშკ-ის მე-14 მუხლის 1-ელი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომის ანაზღაურება და მისი გადახდის წესი შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობას წარმოადგენს.

როდესაც დასაქმებული დამსაქმებლისთვის სამუშაოს ასრულებს, მას უნდა ჰქონდეს შესრულებული სამუშაოს ადეკვატური და ღირსეული ანაზღაურების მიღების ფსიქოლოგიური შეგრძნება. გაწეული სამუშაოსათვის შესაბამისი სანაცვლოების მიუღებლობის შემთხვევაში, ადამიანი ვერ იქნება ბედნიერი, პირიქით, აღნიშნული გამოიწვევს ფსიქოლოგიურ სტრესს, რაც შეამცირებს მოტივაციას და გავლენას მოახდენს შესრულებული სამუშაოს ხარისხზე, რაც საზიანოა როგორც დამსაქმებლისთვის, ისე დასაქმებულისთვის.³⁶

შრომის ანაზღაურების მნიშვნელობას ხაზს უსვამს ხელფასების დაცვის შესახებ 1949 წლის კონვენცია, რომლის მიხედვით, დამსაქმებლის გაკოტრების შემთხვევაში, ამონაგები თანხიდან, პრიორიტეტულად, დასაქმებულთათვის შრომის ანაზღაურებას ენიჭება უპირატესობა სხვა კრედიტორების მიმართ არსებულ ვალდებულებებთან მიმართებით.³⁷

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, ყველა დასაქმებულს აქვს უფლება, იღებდეს სამართლიან და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რაც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას როგორც მისთვის, ისე მისი ოჯახისთვის.

მიუხედავად შრომის ანაზღაურების უფლების უდიდესი მნიშვნელობისა, მისი პრაქტიკაში რეალიზება მნიშვნელოვან პრობლემად განიხილება მთელი მსოფლიოს მასშტაბით და აღნიშნული კიდეც უფრო მწვავედაა გამოხატული პანდემიის პირობებში. ცხადია, COVID-19 პანდემიის შედეგად არსებული გართულებული ეკონომიკური მდგომარეობა ნეგატიურად აისახა ბიზნესსექტორზე, შესაბამისად, დაფიქსირდა არაერთი შემთხვევა, როცა დამსაქმებლებმა უარი თქვეს შრომის ანაზღაურების გადახდაზე, მოითხოვეს მისი გადახდის გადავადება,

³⁶ *მაისურაძე ა., თუმანიშვილი გ.*, ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირების ფსიქო-სოციალური და სამართლებრივი ასპექტები, ჟურნალი „მართლმსაჯულება და კანონი“, №4(68)'20, 60.

³⁷ C095 – Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95), article 11(1), <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095>, [26/06/2021].

განახორციელეს ხელფასის მნიშვნელოვანი ოდენობით დაქვითვა და ა.შ.³⁸

პანდემიის დროს საკმაოდ აქტუალური იყო ისეთი შეკითხვები, როგორცაა – „კრიზისის გამო მენეჯერმა უარი განმიცხადა ხელფასის გადახდაზე, რა უფლებები მაქვს?“; „უფროსმა დამიქვითა ხელფასის 30% ისე, რომ ამის შესახებ არაფერი ვიცოდი, სწორია თუ არა მისი ქმედება?“ და ა.შ.³⁹ აღნიშნული შემთხვევები წარმოადგენს დასაქმებულთა შრომითი უფლების დარღვევის ნათელ მაგალითს, ვინაიდან, სშკ-ის 41-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ, ამასთან, ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 %.

6. პანდემია და ზეგანაკვეთური შრომა

საგულისხმოა, რომ ზეგანაკვეთური შრომის რეგულირების საკითხი პირდაპირ კავშირშია ღირსეულ შრომით პირობებთან, დასაქმებული, რომელიც ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა ასრულებს სამუშაოს, განსაკუთრებით მაღალი დატვირთვით ეწევა ფიზიკურ თუ გონებრივ შრომას, შესაბამისად, აღნიშნული დაბალანსებულ უნდა იქნეს შრომის სამართლიანი პირობებით, რათა უარყოფითი გავლენა არ იქონიოს პიროვნების სრულფასოვან ცხოვრებაზე. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების პირობებში, უპირველესად, განსახილველია მისი ანაზღაურების საკითხი, ვინაიდან დასაქმებული დამსაქმებლისათვის სამუშაოს სწორედ ანაზღაურების სანაცვლოდ ასრულებს. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ვალდებულება განმტკიცებულია ევროპის სოციალური ქარტიით, რომელიც განსაზღვრავს, რომ სამართლიან ანაზღაურებაზე უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, ქარტიის მონაწილე მხარეები ვალდებული უნდა იყოს, აღიარონ მუშაკთა უფლება გაზრდილი ანაზღაურების მიღებაზე ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის.⁴⁰

მართალია, პანდემიამ მსოფლიოს მასშტაბით შეამცირა ეკონომიკური აქტივობა, თუმცა, აღნიშნული უკუპროპორციულად აისახა ბიზნესის გარკვეულ სფეროში დასაქმებულ პირთა სამუშაო დროის ოდენობაზე, შესაბამისად, ზეგანაკვეთური შრომის სამართლიანი პირობები პანდემიის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევად იქცა. ამასთან, უნდა აღინიშნოს, რომ პანდემიამ უარყოფითი გავლენა მოახდინა იმ დასაქმებულთა მდგომარეობაზე, რომლებიც ზეგანაკვეთურ შრომას პანდემიამდეც ეწეოდნენ, თუმცა, მხოლოდ დამატებითი შემოსავლის მიღების მიზნით, რომელიც მათი შემოსავლის მნიშვნელოვან წყაროს წარმოადგენდა, თუმცა, COVID-19-ის პირობებში აღნიშნული შესაძლებლობით ვეღარ სარგებლობენ, ვინაიდან დამსაქმებლებმა ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა შესრულებული შრომა აღარ მიიჩნიეს ზეგანაკვეთურად და უარი თქვეს მის ანაზღაურებაზე.

COVID-19-ის დროს, განსაკუთრებით, სასურსათო მაღაზიებში, გახშირდა ფაქტები, როცა დასაქმებულებს უწევდათ სამუშაო ადგილზე ღამის გათენება, ვინაიდან დაწესებული კომენდანტის საათისა და სატრანსპორტო შეზღუდვის პირობებში, ვერ ახერხებდნენ სახლში დაბრუნებას, თანაც იმ პირობებში, როცა დასაქმებულები მაქსიმალური მოგების მიღების მიზნით არ ითვალისწინებდნენ აღნიშნულ გარემოებას და არ ცვლიდნენ სამუშაო რეჟიმს. კომენდანტის საათის განმავლობაში, ძირითადად, დასაქმებულებს არ უწევდათ სამუშაოს ფაქტობრივი შესრულება, თუმცა, თუ გადავხედავთ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს დადგენილ პრაქტიკას, აღნიშნული დრო სამუშაო დროდ უნდა მივიჩნიოთ, ვინაიდან დასაქმებული დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ იმყოფება და არ შეუძლია ამ დროის საკუთარი სურვილისამებრ გამოყენება. ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, სამუშაო დრო არ არის დამოკიდებული სამუშაოს ინტენსივობაზე, შესაბამისად, მორიგეობის პერიოდი, ასევე, სამუშაო დროს მიეკუთვნება და ის ფაქტი, რომ მორიგეობის პერიოდში დასაქმებული პასიურია, სულაც არ ნიშნავს, რომ ეს პერიოდი არ ითვლება სამუშაო დროდ.⁴¹

³⁸ ჩაგელიშვილი ა., პანდემიის გავლენა საქართველოში დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურებაზე.

³⁹ კორონავირუსის პანდემია, ხშირად დასმული კითხვები შრომით უფლებებთან დაკავშირებით.

⁴⁰ ევროპის სოციალური ქარტია, მუხლი 4.

⁴¹ Judgment of the Court (Second Chamber) of 1 December 2005, Case C-14/04, Abdelkader Dellas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, 33, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62004CJ0014>>, [24/06/2021].

სმკ-ის 27-ე მუხლის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით, ამასთან, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე.

მართალია, საქართველოს შრომის კოდექსით არ არის განსაზღვრული შრომის ანაზღაურების გაზრდილი ოდენობის კოეფიციენტი, თუმცა, საქართველოს მიერ რატიფიცირებულია ევროპის სოციალური ქარტია, რომელიც აღიარებს დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დამატებითი ანაზღაურების მიღების უფლებას, შესაბამისად, აღნიშნულის გათვალისწინება, ერთი მხრივ, მნიშვნელოვანია, დასაქმებულთა უფლებების დაცვის, ხოლო, მეორე მხრივ, საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულების კუთხით. ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების საკითხის რეგულირებისთვის, საგულისხმოა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №1⁴² და №30⁴³ კონვენციები, რომლებიც განსაზღვრავს, რომ ზეგანაკვეთური შრომისათვის ანაზღაურება განისაზღვრება არანაკლებ ხელფასის საათობრივი განაკვეთის 25 პროცენტისა.

როგორც წესი, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მეთოდის კანონმდებლობით გაუთვალისწინებლობა კრიტიკის საგანი ხდება, ვინაიდან, იმის გამო, რომ კანონმა ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრა მხარეებს მიანდო, დასაქმებული დამსაქმებლის კეთილსინდისიერებაზე დამოკიდებული გახადა, რადგან, შესაძლოა, დამსაქმებელმა ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის ანაზღაურება სიმბოლურად გაზრდილი ოდენობით გასცეს, ხოლო დასაქმებულს მოუწიოს ამ პირობაზე დათანხმება, შესაბამისად, კანონმდებლობით არ არის გათვალისწინებული „ზღვარგადასული ზეგანაკვეთური მუშაობის შეზღუდვის ან პრევენციის კარგი ინსტრუმენტი“⁴⁴,

რის გამოც, დასაქმების ბაზარზე არასტაბილური და დიდი კონკურენციის პირობებში, მით უფრო, პანდემიის ფონზე, დასაქმებული იძულებული ხდება, დასთანხმდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ნებისმიერ იმ პირობას, რაც დამსაქმებელთა მიერ იქნება შეთავაზებული.⁴⁵

დასკვნა

მსოფლიოს მასშტაბით, პანდემიით გამოწვეულმა ეკონომიკურმა დარტყმამ მნიშვნელოვანი გამოწვევების წინაშე დააყენა საერთაშორისო შრომის ბაზარი, შედეგად კი, უპრეცედენტოდ დაირღვა მშრომელთა უფლებები. აღნიშნული გამოვლენილ იქნა დასაქმებულთა უკანონო გათავისუფლებით, შრომითი ურთიერთობის შეჩერებით, უხელფასო შვებულებაში იძულებით გაშვებით, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცალმხრივად შეცვლით და ა.შ. პანდემიის პირობებში კიდევ უფრო მწვავედ გამოიკვეთა შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელი, დასაქმებულის დამსაქმებლისადმი დაქვემდებარების პრინციპი, რაც არაკეთილსინდისიერად იქნა გამოყენებული დამსაქმებელთა მიერ, რის შედეგადაც არსებითად დაირღვა შრომითი ურთიერთობის მხარეთა უფლებრივი ბალანსი. ცხადია, კორონავირუსმა მნიშვნელოვნად გაართულა ბიზნესსექტორის საქმიანობა, თუმცა, აღნიშნული ვერ იქნება გამოყენებული დამსაქმებელთა კანონსაწინააღმდეგო ქმედებების გამართლების საფუძვლად.

მართალია, ევროკავშირმა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ და სხვა საერთაშორისო ორგანიზაციებმა სახელმწიფოს და დამსაქმებლებს სოციალური პასუხისმგებლობის გამოჩენისაკენ მოუწოდეს, თუმცა, მსოფლიოს უმეტესი ქვეყანა პანდემიას მოუშადა ბედი იმეხვდა. საქართველოს მაგალითზე შეიძლება ითქვას, რომ სახელმწიფოს მხრიდან არ გადადგმულა ქმედითი ნაბიჯები, რომელიც კორონავირუსის პირობებში დაწესებული რეგულაციების ფონზე, დასაქმებულთა უფლებების დარღვევის პრევენციას და/ან დარღვეული უფლების აღდგენას უზრუნველყოფდა.

კორონავირუსის პანდემიის პირობებში,

⁴² C001 – Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), article 6(2), <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001>, [03/06/2021].

⁴³ C030 – Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30), article 7(4), <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030>, [03/06/2021].

⁴⁴ ქარდავა ე., საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა კრილში, თბილისი, 2018, 72.

⁴⁵ ქავთარაძე ს., ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით“, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) II, თბილისი, 2013.

შრომითი ურთიერთობის რეგულირებისათვის კანონმდებლობის ზოგადი ნორმების, კანონისა და სამართლის ანალოგიის გამოყენების აუცილებლობის ფონზე, აშკარა გახდა სახელმწიფოსა და დასაქმებულთა შორის პასუხისმგებლობის განაწილების საჭიროება, თუმცა, აღნიშნული თითქმის იგნორირებულ იქნა დასახელებულ სუბიექტთა მიერ.

ნაშრომში განხილულ იქნა ის საკვანძო საკითხები, რომლებიც კორონავირუსის პანდემიის დროს შრომითი ურთიერთობის სუბიექტთა მნიშვნელოვან გამოწვევად იქცა და კვლავ არ კარგავს აქტუალობას. ვინაიდან დამსაქმებელთა მიერ შრომითი ხელშეკრულების არსებითი

პირობების ცალმხრივად შეცვლა და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დარღვევა საკანონმდებლო ვაკუუმით თუ წარსულში მსგავსი გამოცდილების არქონით იყო გამოწვეული, ნაშრომში განხილული საკითხები, კიდევ ერთხელ, ნათელს ხდის შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების მხარეთა მიერ ერთობლივად გადახედვის/ გადასინჯვის საჭიროებას, რაც მნიშვნელოვანია არსებულ რეალობასა და მომავალში შრომითი ხელშეკრულების რეგულირების თვალსაზრისით, თუ პანდემიური და/ან სხვა მოვლენები შრომითი ურთიერთობის მხარეებს მსგავსი გამოწვევების წინაშე დააყენებს.

The Peculiarities of Suspension of Labour Relations and Termination of Employment Agreements During the Pandemic

Abstract

This study highlights the main problematic issues related to the termination of labour relations and agreements during the pandemic.

In March 2020, when Covid-19 was declared a pandemic by WHO, the whole world faced unforeseen political and economic circumstances. Every country throughout the world was affected by the pandemic, therefore it made a negative impact on labour relations too.

The main purpose of the study is to analyse the complicated issues and major challenges impacted by the pandemic crisis on labour relations. The pandemic has exacerbated the existing problems in economics, politics, healthcare and labour relations. Many countries established regulations to overcome the Covid crisis,

which led to a massive restriction of human rights, declared as the fight against the pandemic. Accordingly, this study is based on theoretical and practical results and about the negative impact of the Covid pandemic on labour relations and agreements.

The pandemic has led to the loss of many jobs because neither part of the employment agreements was not prepared for such a sudden crisis. The lack of enactments has negatively affected many aspects of labour relations such as the termination of labour relations and agreements. However, adjusting labour contracts with the changed circumstances became problematic. The research presents the author's vision of the issues and includes opinions and recommendations to solve existing problems effectively and quickly.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თავისებურებები პანდემიის დროს

შესავალი

შრომის სექტორი ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს როლს ასრულებს სახელმწიფოს განვითარების პროცესში, ვინაიდან, მეტწილად, სწორედ მასზეა დამოკიდებული ეკონომიკური სტაბილურობის შენარჩუნება. ამდენად, აუცილებელია შრომითი ურთიერთობის მონაწილე სუბიექტთა დაცვა და მათთვის თანასწორი, სამართლიანი და ღირსეული პირობების შექმნა.

მსოფლიოში განვითარებულმა მოვლენებმა, კერძოდ, პანდემიამ, მოკლე დროში ჩამოშალა მრავალი ქვეყნის ეკონომიკური თუ სოციალური სისტემა და თავდაყირა დააყენა არა მხოლოდ ადამიანთა ყოველდღიური ცხოვრება, არამედ, რეგლამენტირებული სამართლებრივი სივრცეც. ჯანმრთელობის კრიზისის გადაზრდა ეკონომიკურ კრიზისში დიდი გამოწვევა აღმოჩნდა მსოფლიოსთვის, ვინაიდან, მრავალი სამუშაო ადგილი უბრალოდ გაქრა, რამაც დიდი დარტყმა მიაყენა დასაქმებულთა სექტორს.

საქართველო, აშკარაა, რომ არ იყო მზად მსგავსი სახის ეკონომიკური დარტყმისთვის. კრიზისმა მეტად გამოაშკარავა დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის უფლებათა დარღვევის ფაქტები, რაც, ხშირ შემთხვევაში, გამოიხატებოდა შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეჩერებასა და შრომითი ხელშეკრულების დაუსაბუთებელ შეწყვეტაში, ამ ყოველივესთან ერთად კი, თვალსაჩინო გახდა მშრომელთა უფლებების დაცვის მექანიზმების აბსოლუტური სისუსტეც. შრომითი უფლებების დაცვითი ბერკეტების უუნარობა ან, ხშირ შემთხვევაში, არარსებობა ნებისმიერი ქვეყნის კანონმდებლობაში წარმოადგენს განვითარების შეფერხების საფუძველს. ვინაიდან, სწორედ შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივი გარანტიების არსებობაა სახელმწიფოს პროგრესულობისა და დემოკრატიულობის ნიშანი.

ნაშრომის თეორიული და პრაქტიკული მნიშვნელობა გამოიხატება იმაში, რომ ის წარმოაჩენს პანდემიის, როგორც მსოფლიო კრიზისის, უარყოფით გავლენას შრომით

ურთიერთობებზე და, ამასთან ერთად, შეძლებისდაგვარად, დასახავს წამოჭრილი პრობლემების შესაძლო გადაჭრის გზებს. ვინაიდან, ნაშრომში გაკეთებული დასკვნები და გამოთქმული რეკომენდაციები, შესაძლოა, გამოყენებულ იქნეს დასმული საკითხების გადაწყვეტისთვის როგორც პრაქტიკულ, ისე საკანონმდებლო დონეზე.

I. პანდემიისგან გამოწვეული კრიზისის გავლენა შრომით ურთიერთობებზე

2020 წელს 11 მარტს, ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციამ (World Health Organization) კორონავირუსი პანდემიად გამოაცხადა, დაზარალებული ქვეყნების რაოდენობამ 190-ს გადააჭარბა.¹ ეს არის ჩვენი დროის უპრეცედენტო გლობალური ჯანმრთელობის კრიზისი. COVID-19-მა 1 წელში მოიცვა დედამიწის ყველა კონტინენტი. მრავალი ქვეყანა იქცა დაავადების გავრცელების ეპიცენტრად, მსოფლიო კი, მოუძნადებელი აღმოჩნდა მსგავსი მასშტაბური სახის ვირუსისთვის,² როგორც ჯანდაცვის კუთხით, ასევე, საკანონმდებლო თვალსაზრისითაც, რაც, თავის მხრივ, შრომით კანონმდებლობასაც შეეხო.

პანდემიით პროვოცირებულ კრიზისს ბოლო ასწლეულის ყველაზე მასშტაბურ კრიზისებს – 1929-1933 წლების „დიდ დეპრესიას“ და 2008-2009 წლების „დიდ რეცესიას“ – ადარებენ. პანდემიამ, საერთაშორისო სავალუტო ფონდის (IMF, 2020) შეფასებით, სინქრონულად შეასუსტა ეკონომიკური აქტივობა მთელს მსოფლიოში, მკვეთრად შეამცირა შინამეურნეობათა მოხმარება, განსაკუთრებით დააზიანა მომსახურების სექტორი, დიდი დარტყმა მიაყენა შრომის ბაზარსა და საერთაშორისო ვაჭრობას.³ მან ჩამოშალა

* სამართლის მაგისტრი (თსუ); თბილისის ცენტრალური იუსტიციის სახლის უფროსი სპეციალისტი.

¹ COVID-19-ის წინააღმდეგ საქართველოს მთავრობის მიერ გატარებული ღონისძიებების ანგარიში, 2020, 5.

² შდრ. International Trade Union Confederation, ITUC Frontline Poll 2021, The Impact of COVID-19 on jobs and working hours in G20 countries, 2021, 5.

³ კაკულია მ., კაპანაძე ნ., ანტიპანდემიური შეზღუდვების

მრავალი ქვეყნის საარსებოდ მნიშვნელოვანი სტრუქტურული ერთეული და უკვე გამოიწვია სოციალური, პოლიტიკური და ეკონომიკური კრიზისი მთელს მსოფლიოში.⁴

პროფესიული კავშირების საერთაშორისო კონფედერაციის (International trade union confederation) კვლევის მიხედვით,⁵ რომელიც ჩატარდა დაახლოებით 86-მდე ქვეყანაში, ჩანს, რომ ქვეყნების ნაწილმა, პანდემიის დროს ზიანის შესამცირებლად და ვირუსის გავრცელების შესანელებლად, შემოიღო მრავალი რეგულაცია. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონაცემებით, შექმნილმა კრიზისმა გავლენა იქონია მსოფლიოში არსებულ დასაქმებულთა 94%-ზე.⁶ არსებულ პირობებში, შრომითი ხელშეკრულების ორივე მხარეს უჭირს სიტუაციასთან ადაპტაცია, რადგან, რეალობა მეტად ცვალებადი და არასტაბილურია. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ გამოქვეყნებულ კვლევებზე დაყრდნობით, პანდემიით გამოწვეული კრიზისის გამო, მსოფლიოში, საუკეთესო შემთხვევაში, 5.3 მლნ, ხოლო, უარეს შემთხვევაში, 24.7 მლნ სამუშაო ადგილი დაიკარგება.⁷

პანდემიით გამოწვეული კრიზისი ერთმნიშვნელოვნად შეეხო საქართველოსაც და დიდი დარტყმა მიაყენა არა მხოლოდ ჯანდაცვის სისტემას, არამედ, – ეკონომიკასაც. პანდემიის მიმართ საქართველოს ეკონომიკის მაღალი მოწყვლადობა სხვადასხვა ფაქტორითაა გამოწვეული. უპირველეს ყოვლისა, ეს დაკავშირებულია მთლიანი შიდა პროდუქტის სტრუქტურასთან, სადაც, დარგობრივად ყველაზე დიდი წილი ისეთ ეკონომიკურ საქმიანობებზე მოდის, რომლებიც ყველაზე მეტად დაზიანდა კორონავირუსის პირობებში.⁸ ამ ყოველივესთან ერთად, შრომის სექტორმა,

და მთავრობის ანტიკრიზისული ღონისძიებების გავლენა დასაქმებაზე, შემოსავლებსა და სიღარიბის დონეზე საქართველოში, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2020, 6.

⁴ შდრ. International Trade Union Confederation, ITUC Economic Briefing, 2020, 5.

⁵ იხ. <<https://www.ituc-csi.org/ituc-global-covid-19-survey>>, [28/03/2021].

⁶ ILO Monitor: COVID-19 and the world of work, Fourth edition, Updated estimates and analysis, 27 May 2020, მით.: თუმანიშვილი გ., ომსარაშვილი დ., შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების სპეციფიკური მხარეები საგანგებო მდგომარეობის დროს, COVID 19-ის მაგალითზე, ჟურნ. „მართლმსაჯულება და კანონი“, №3(67)20, 77.

⁷ დიაკონიძე ა., შრომა და სოციალური უსაფრთხოება ახალი კორონავირუსის პანდემიის პერიოდში, რეკომენდაციების პაკეტი საქართველოს მთავრობისთვის, ღია საზოგადოების ფონდი, 2020, 2.

⁸ იხ. <<https://socialjustice.org.ge/ka/products/ekonomikuri-politika-krizisis-dros-interviuebi-ekonomikis-mkvlevrebtan>>, [23/04/2021].

გარდაუვალი ანტიპანდემიური შეზღუდვების ფონზე, მიიღო დიდი დარტყმა, რაც შრომითი ურთიერთობის ორივე მხარისთვის და, ამასთან ერთად, სახელმწიფოსთვისაც, რაც შემთხვევებში, ერთნაირად ზიანის მომტანი აღმოჩნდა. ვირუსის გავრცელების ცვალებადობამ აიძულა მრავალი ქვეყანა, სწრაფი ტემპით შეეცვალათ გარკვეული რეგულაციები და შეექმნათ ახალი მიდგომები,⁹ COVID-19-ით გამოწვეული კრიზისული მდგომარეობა აღმოჩნდა ერთგვარი ტესტი არა მხოლოდ ჯანდაცვის, ეკონომიკის, სოციალური თუ სხვა სფეროებისთვის, არამედ, დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს მდგრადობის შემოწმების კუთხითაც.¹⁰

საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტის¹¹ საფუძველზე, ქვეყნის მთელს ტერიტორიაზე გამოცხადდა საგანგებო მდგომარეობა, რასაც მოჰყვა მთელი რიგი შეზღუდვები, საქართველოს მრავალმა მოქალაქემ, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულმა თუ თვითდასაქმებულმა დაკარგა შემოსავლის წყარო და, ამასთან, დიდი ზიანი მიაღვა ბიზნესსექტორსაც,¹² რომელიც დამსაქმებელთა დიდ ნაწილს შეადგენდა. შესაბამისად, ხელშეკრულების ორივე მხარე აღმოჩნდა გამოუვალ მდგომარეობაში.

დამსაქმებელი, ზოგადი თვალსაზრისით, მეტად დაცული სუბიექტია და აქვს თავდაცვის მრავალი ბერკეტი და სახსრები კრიზისული პერიოდის გადასალახად, როგორც არის, მაგალითად: დამატებითი ფინანსების მოძიება, სამუშაო სპეციფიკის მიხედვით ფასებზე გავლენა და ა.შ. გარემოებიდან გამომდინარე, დამსაქმებელთა ნაწილი დადგა სამუშაო ძალის შემცირების ფაქტის წინაშე, ვინაიდან, სრული უმუშევრობის პერიოდში, საგადასახადო ვალდებულებების შესრულებასთან ერთად, შეუძლებელი გახდა დასაქმებულთათვის ანაზღაურების გაცემა. რაც შეეხება დასაქმებულს, მისი სამართლებრივი მდგომარეობიდან გამომდინარე, ფაქტია, რომ შეზღუდვებმა ყველაზე მეტად ეს უკანსაკნელი

⁹ შდრ. Deter M., Huang Y., Home Sweet Home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK, Department of Economics, 2021, 3.

¹⁰ ლოლაძე ბ., ძირითადი უფლებების შეზღუდვის დელეგირების სტანდარტები და საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკა COVID-19-ის პირობებში, ადამიანის უფლებათა დაცვა და კოვიდ-19-ის პანდემია, სტატიათა კრებული, 2021, 135.

¹¹ საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტი №1, საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადებასთან დაკავშირებით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ, 2020.

¹² შდრ. Schwab K., Zahidi S., The Global Competitiveness Report, How Countries are Performing on the Road to Recovery, World Economic Forum, 2020, 53.

დააზარალა, ვინაიდან, მისი სამუშაოსა და ანაზღაურების საკითხი სრულად დამოკიდებულია დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე და, ამასთან, არა აქვს ქმედითი ბერკეტი, რომლითაც დაიცავს თავს გარკვეული პერიოდი მაინც.

მიუხედავად არსებული სიტუაციისა, ხელშეკრულების მხარეები უნდა აცნობიერებდნენ, რომ საგანგებო მდგომარეობისა და დაწესებული შეზღუდვის არსებობა, რომელიც კრძალავს ეკონომიკურსაქმიანობას, არარისსაფუძველი იმისა, რომ მათ დაარღვიონ ნაკისრი ვალდებულებები. ამ შემთხვევაში, ორივე მხარემ უნდა დაიწყოს ურთიერთობების შეცვლილ გარემოებებთან მისადაგება, რათა მათი ინტერესები დაცულ იქნეს მოსალოდნელი ზიანისგან.

ვირუსის წინააღმდეგ ბრძოლაში საქართველოს გამოცდილებამ ცხადყო, რომ არსებული კანონმდებლობა არ იყო მზად ყველა იმ გამოწვევისათვის, რომელიც პანდემიას ახლდა თან. მიუხედავად იმისა, რომ შეუძლებელი იყო წინასწარ ასეთი მასშტაბის შეზღუდვების განჭვრეტა, შესაფერისი საკანონმდებლო ბაზის არსებობა თავიდან აგვაცილებდა პრობლემებს, რომლებიც უკავშირდება დაწესებული შეზღუდვების ლეგიტიმურობასა და პროპორციულობას.

II. პანდემია, როგორც ფორსმაჟორული გარემოება და მისი სამართლებრივი შედეგები

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. თუმცა, ხელშეკრულების მხარეებისგან დამოუკიდებლად, არსებობს ისეთი გარემოებები, რომლებმაც შესაძლოა, ხელი შეუშალოს ვალდებულების სათანადო შესრულებას. მიუხედავად პანდემიის მძიმე ხასიათისა, მნიშვნელოვანია, განვიხილოთ, თუ რამდენად გახდა ის შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობის საფუძველი.

საქართველოს კანონმდებლობა იცნობს მდგომარეობას, რომელიც გულისხმობს ხელშეკრულების შესრულების შეუძლებლობას, ე.ი., ფორსმაჟორს. „ფორსმაჟორი ზოგადი სახელშეკრულებო პრინციპის, პასუხისმგებლობის გამომრიცხველი საფუძვლის სახით მოქმედებს, მიუხედავად იმისა, არის თუ არა

ის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული“.¹³ აღნიშნული პრინციპი უზრუნველყოფს სახელშეკრულებო პასუხისმგებლობისგან დროებით ან მუდმივ, სრულ ან ნაწილობრივ გათავისუფლებას.¹⁴

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „ფორსმაჟორი, ანუ დაუძლეველი ძალა, შეუძლებელს ხდის ვალდებულების ჯეროვნად შესრულებას, ამდენად, ფორსმაჟორული სიტუაცია ნიშნავს მხარეთა დამოუკიდებლად, ობიექტურად არსებულ ისეთ გარემოებას, რომელთა არსებობა გამორიცხავს ხელშეკრულების მხარეთა ბრალს“.¹⁵

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტის საფუძველზე, საქართველოს მთელს ტერიტორიაზე გამოცხადდა საგანგებო მდგომარეობა და, ამასთან ერთად, მთავრობის დადგენილებით შეიზღუდა გარკვეული მოქმედებების განხორციელება, აღნიშნული ავტომატურად მაინც არ გულისხმობს იმას, რომ ყველა სახელშეკრულებო ურთიერთობების მონაწილისთვის დადგა ფორსმაჟორული მდგომარეობა¹⁶ და ყველა გათავისუფლდა ნაკისრი ვალდებულებებისგან. იმისთვის, რომ კონკრეტული გარემოება ფორსმაჟორად მივიჩნიოთ, კუმულაციურად უნდა არსებობდეს რამდენიმე პირობა: მდგომარეობა უნდა არსებობდეს ხელშეკრულების მხარეებისგან დამოუკიდებლად, მისი გათვალისწინება შესაძლებელი არ უნდა იყოს ხელშეკრულების დადების მომენტში, მხარეები ვერ უნდა მართავდნენ არსებულ სიტუაციას, ყოველივე ზემოქანმოთვლილი გარემოება კუმულაციურად შეუძლებელს უნდა ხდიდეს ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებას, ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის, შეზღუდვებისა და

¹³ *Anaconda-Iran, Inc. v. The Government of the Islamic Republic of Iran, et al.*, Award No. ITL 65-167-3 of 10.12.1986 at 41-43, 13 Iran-U.S. C.T.R. 199, 211-12, Y.B. Com. Arb. 1988, 319; *Mobil Oil Iran Inc. v. Islamic Republic of Iran*, Award No. 311-74/76/81/150-3 of 14.07.1987 at para. 117, მით.: ჩიტაშვილი ნ., შეცვლილი გარემოებების გავლენა ვალდებულების შესრულებასა და მხარეთა შესაძლო მეორად მოთხოვნებზე, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის გამომცემლობა, თბ., 2014, 34.

¹⁴ *Ciematniecie I.*, Contract Renegotiation and Adaptation, Concept of Contract Renegotiation and Adaptation in International Commercial Law Contracts, Lambert Academic Publishing, Saarbrücken, 2010, 63, მით.: ჩიტაშვილი ნ., შეცვლილი გარემოებების გავლენა ვალდებულების შესრულებასა და მხარეთა შესაძლო მეორად მოთხოვნებზე, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის გამომცემლობა, თბ., 2014, 34.

¹⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილება №ას-30-367-09.

¹⁶ Covid-19 საგანგებო მდგომარეობის სამართლებრივი მიმოხილვა, ნოდია, ურუმაშვილი და პარტნიორები, 2020, 10.

რეგულაციების გათვალისწინებით, ნათელია, რომ ხელშეკრულების მხარეთათვის აშკარად დადგა ნაკისრი ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობის შემთხვევა. მიუხედავად ამ ყოველივესი, კონკრეტული სიტუაციის ფორსმაჟორად შეფასების საკითხი მთლიანად სასამართლოს პრეროგატივაა. ამდენად, შესაძლებელია, ერთი და იგივე გარემოება სხვადასხვა სიტუაციაში შეფასდეს, ან არ შეფასდეს ფორსმაჟორად.

თუ მხარეს, ხელშეკრულების დადებისას, შეეძლო, გაეთვალისწინებინა ან შემდგომ გარკვეული ქმედებით თავიდან აეცილებინა მოვლენების დადგომა, მაშინ, იმის მიუხედავად, რომ მოვლენა ობიექტურად მასშტაბური ხასიათისაა და პირს ხელს უშლის ვალდებულების შესრულებაში, ის მაინც ვერ მიიჩნევა ფორსმაჟორად.¹⁷ ამასთან ერთად კი, აუცილებელია მიზეზობრივი კავშირის არსებობაც, რომ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობა პირდაპირ იყოს დაკავშირებული პანდემიით განპირობებულ მდგომარეობასთან. ზემოჩამოთვლილი კრიტერიუმების შეჯერების საფუძველზე, პანდემია, შესაძლოა, შეფასდეს, როგორც ფორსმაჟორული გარემოება, თავისი არსიდან და მასშტაბურობიდან გამომდინარე. ფორსმაჟორის მტკიცების ტვირთი ეკისრება იმ მხარეს, რომელიც სიტუაციას აფასებს ასეთად. მხარემ, ამ შემთხვევაში, ობიექტურ გარემოებებზე დაყრდნობით, არგუმენტირებულად და დასაბუთებულად, უნდა შეძლოს, დაამტკიცოს, რომ მდგომარეობიდან გამომდინარე, შეუძლებელი იყო ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულება.

ფორსმაჟორული მდგომარეობის არსებობა დამსაქმებელს პირდაპირ არ აძლევს უფლებას, დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება. ფორსმაჟორი ხელშეკრულების ორივე მხარის პასუხისმგებლობას გამორიცხავს მაშინ, თუ მხარეთა ურთიერთობა შეუძლებელია ნებისმიერი ალტერნატიული გზით.¹⁸ თუ შრომითი ხელშეკრულებით აღებული ვალდებულების შესრულება შესაძლებელია, მაგალითად, დასაქმებულის დისტანციურ მუშაობაზე გადაყვანით ან სამუშაო გარემოს რეკომენდაციების შესაბამისი ადაპტაციით და

სხვ., ამ შემთხვევაში, სახეზე გვექნება შეცვლილი გარემოებები, რომელთა გათვალისწინებითაც უნდა მოხდეს ხელშეკრულების მისადაგება, რაც უნდა განხორციელდეს მხარეთა შორის შეთანხმების საფუძველზე. ფორსმაჟორი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს, თუ მას აქვს განგრძობადი, ხანგრძლივი ხასიათი, რაც იძლევა საფუძველს, რომ გამოირიცხოს ვალდებულების შესრულება.

III. დროებითი შრომისუნარობა, როგორც შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველი

საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის ი) ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ერთ-ერთი საფუძველია დროებითი შრომისუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს. დროებითი შრომისუნარობა დგება დასაქმებულისგან დამოუკიდებელი გარემოებიდან გამომდინარე, შესაბამისად, აღნიშნული, პიროვნების ნების მიუხედავად, იწვევს ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობას, რაც, თავის მხრივ, ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების და არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადებამდე, საქართველოს მთავრობა, ძირითადად, რეკომენდაციების გაცემით შემოიფარგლებოდა, თუმცა, დროთა განმავლობაში, ინფიცირებულთა შემთხვევების ზრდის პარალელურად, უფრო და უფრო იზრდებოდა სავალდებულოდ შესასრულებელი რეგულაციების რიცხვი.¹⁹ მათ შორის, საყურადღებოა რამდენიმე შეზღუდვა, რომელმაც, პირდაპირ თუ ირიბად, გავლენა იქონია შრომით ურთიერთობებზე, მაგალითად, ასეთად შეგვიძლია მივიჩნიოთ შემდეგი რეგულაციები: საგანგებო მდგომარეობის ვადით დაწესდა ე.წ. კომენდატის საათი და აიკრძალა გადაადგილება დღე-ღამის გარკვეულ მონაკვეთში, საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე აიკრძალა ყველა მექანიკური სატრანსპორტო საშუალების გადაადგილება,²⁰

¹⁷ ძირითადი სამართლებრივი საკითხები, რომლებიც უნდა გაითვალისწინონ კომპანიებმა COVID-19-ის დროს, PWC, 2020, 11.

¹⁸ შდრ. International Chamber of Commerce, ICC Force Majeure Clause 2003, ICC Hardship Clause 2003, ICC Publication No. 650, 2003, 3.

¹⁹ ლოლაძე ბ., კაპანაძე მ., ქინჯლაძე თ., კვარაცხელია გ., გომართელი ს., ბარბაქაძე თ., დემოკრატია და ადამიანის უფლებები პანდემიისა და საგანგებო მდგომარეობის პირობებში, ღია საზოგადოების ფონდი, 2020, 232.

²⁰ იქვე, 275.

გარკვეულ პერიოდში, სრულად იყო აკრძალული სატრანსპორტო მიმოსვლა როგორც საზოგადოებრივი, ისე კერძო სატრანსპორტო საშუალებითაც კი და სხვ. დასაქმებულთა დიდ ნაწილს, აღნიშნულის გამო, შეექმნა გადაადგილების პრობლემა, ამდენად, ისინი ვერ ცხადდებოდნენ სამსახურში, ყოველივე ეს საფუძველია იმისა, რომ დასაქმებულის მხრიდან სამუშაოს შეუსრულებლობა, სამთავრობო შეზღუდვებიდან გამომდინარე, გავათანაბროთ დროებით შრომისუუნარობასთან, რაც, რასაკვირველია, ვერ გახდება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, დამსაქმებელი, ამ დროს, ვალდებულია, აუნაზღაუროს დასაქმებულს სამსახურში გამოუცხადებლობის პერიოდიც.

დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის №87/ნ ბრძანების მიხედვით, დროებით შრომისუუნაროდ ითვლება პირი, რომელსაც არ შეუძლია, შეასრულოს მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებები. მინისტრის ბრძანებით,²¹ პანდემიის პერიოდში, ძალაში შევიდა კონკრეტული მოთხოვნა, რომლის მიხედვითაც, პირები, რომელთაც შეიძლება ჰქონოდათ შეხება დაავადების წყაროსთან, ვალდებული იყვნენ, გადასულიყვნენ იზოლაციაში. საზოგადოებრივი ჯანმრთელობის შესახებ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის ლ) ქვეპუნქტის მიხედვით, იზოლაცია გულისხმობს ავადმყოფის ან ინფიცირებული პირის განცალკევებას სხვა ადამიანებისაგან, დაავადების გადამდებობის პერიოდის განმავლობაში. „იზოლაცია, როგორც ვირუსის გავრცელებისგან შეკავების მექანიზმი, მთელი რიგი უფლებების შეზღუდვას ან/და უფლების რეალიზებაზე უარის თქმას გულისხმობს. ამასთანავე, ძირითადი, რასაც იზოლაციის საპირწონედ ხელისუფლება ზღუდავს, არის ფიზიკური თავისუფლება“.²² დასაქმებულის სამსახურში გამოუცხადებლობა, აღნიშნული მდგომარეობისას, პირდაპირ შეეკიდრება შევასალოთ დროებით შრომისუუნარობად. შესაბამისად, დასაქმებელი, ამ დროს, ვალდებულია, კანონის

შესაბამისად აუნაზღაუროს გაცდენილი პერიოდი დასაქმებულს და მისცეს მას შესაბამისი დრო გამოჯანმრთელებისთვის.

ამდენად, პანდემიის პირობებში, თუფიქსირდება ზემოაღნიშნული შემთხვევები, რომლითაც შესაძლებელია მდგომარეობის დროებით შრომისუუნარობად შეფასება, მაშინ, კანონი დასაქმებულს ანიჭებს უფლებას, მოითხოვოს შესაბამისი ანაზღაურება, დამსაქმებლის მხრიდან ანაზღაურების გაცემაზე უარის თქმა კი, უნდა შეფასდეს, როგორც დასაქმებულის უფლებების დარღვევა და სახელმწიფოს მხრიდან უნდა მოხდეს შესაბამისი რეაგირება, ვინაიდან, ზემოაღნიშნული რეგულაციები შექმნილია სწორედ რომ მსგავს სიტუაციებში დასაქმებულთა ინტერესების დასაცავად.

IV. პანდემიის დროს შესრულების გართულების (Hardship) სპეციფიკურობა და შეცვლილ გარემოებებთან ხელშეკრულების მისადაგების სირთულებები

შეცვლილი გარემოებები, ზოგადად, თანამდევრად სამართლებრივი შედეგებით, ფორსმაჟორისა (რომანულ სამართალში – *vis major*) და შესრულების გართულების (Hardship) ორ ფუძემდებლურ, საბაზისო კონცეფციას ქმნის.²³

შესრულების გართულება გულისხმობს ობიექტურად განხორციელებადი ვალდებულების შესრულების უკიდურეს დამძიმებას,²⁴ აღნიშნული ობიექტურად არ გამორიცხავს შესრულების შესაძლებლობას, ამ შემთხვევაში, უმთავრესი სამართლებრივი დაცვის საშუალება შეცვლილი გარემოებებისადმი ხელშეკრულების მისადაგებაა. ფორსმაჟორი კი, განსხვავდება შესრულების გართულებისგან, ვინაიდან, აღნიშნულის, თანამდევრად სამართლებრივი შედეგი შესრულების ვალდებულებისაგან გათავისუფლებაა.

შრომითი ხელშეკრულების არსებობის დროს, მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის გარკვეული

²¹ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 21 თებერვლის ბრძანება №01-62/ო.

²² მარიკაშვილი ე., ფიზიკური თავისუფლების დაცვა და ბრძოლა COVID-19-ის წინააღმდეგ საქართველოში, ადამიანის უფლებათა დაცვა და კოვიდ-19-ის პანდემია, სტატიათა კრებული, 2021, 168.

²³ ჰანტურია ლ., ზოიძე ბ., ნინიძე თ., შენგელია რ., ხეცურიანი ჯ., საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III, ვალდებულებითი სამართალი, ზოგადი ნაწილი, თბ., 2001, 399.

²⁴ Rösler H., Hardship in German Codified Private Law – In Comparative Perspective to English, French and International Contract Law, Kluwer Law International BV/Printed in Netherlands, European Review of Private Law, Vol. 15, No. 4, 2007, 483, მით.: ჩიტაშვილი ნ., შეცვლილი გარემოებების გავლენა ვალდებულების შესრულებასა და მხარეთა შესაძლო მეორად მოთხოვნებზე, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის გამომცემლობა, თბ., 2014, 134.

სისტემის არსებობა, რომელიც დაარეგულირებს სახელშეკრულებო ურთიერთობას ვალდებულების შესრულების გართულებისას. შესრულების გართულება (Hardship) პანდემიის პერიოდში მეტად აქტუალური პრობლემა გახდა, ვინაიდან, სახელმწიფოში დაწესებულმა შეზღუდვებმა ხელშეკრულების ორივე მხარე ჩააყენა ისეთ მდგომარეობაში, რომლის კონტროლი მათი შესაძლებლობების ფარგლებს მიღმა აღმოჩნდა.

გარიგება უნდა შეიცავდეს არსებითი პირობების (*essentialia negotii*) შესახებ შეთანხმებას, სხვა შემთხვევაში, საერთოდ არ იარსებებს გარიგება,²⁵ აღნიშნული ნათლად გამოხატავს არსებითი პირობების როლს ხელშეკრულებაში, თუ მხარეებს სურთ გარკვეული სამართლებრივ ურთიერთობის ჩამოყალიბება, აუცილებელია, წინასწარ შეთანხმდნენ იმ პირობებზე, რასაც დაეფუძნება ხელშეკრულება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის მიხედვით: ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. შრომის კოდექსის მე-14 მუხლი კი, განსაზღვრავს არსებითი პირობების ზუსტ ჩამონათვალს სპეციალურად შრომითი ხელშეკრულებისთვის. ამდენად, შრომითი ხელშეკრულება დადებულად ითვლება მხარეთა შორის შრომის კოდექსის მე-14 მუხლში ჩამოთვლილი პირობების შეთანხმების შემდგომ.

შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. პანდემიის განგრძობადმა ხასიათმა და რეგულაციების მუდმივმა ცვლამ ხელშეკრულების მხარეები აიძულა, დღის წესრიგში დაეყენებინათ სიტუაციასთან ადაპტაციის საკითხი. შესრულების არსებითად გართულებისას, მხარეს აქვს უფლება, მოითხოვოს ხელშეკრულების მისადაგება შეცვლილ გარემოებებთან,²⁶ თუმცა, ამ შემთხვევაში, მხარეს, რომელიც ითხოვს აღნიშნულს, უწევს მტკიცება იმისა, რომ: გარემოებები არსებითად შეიცვალა მხარეთა შორის ხელშეკრულების დადების შემდგომ, სწორედ აღნიშნულმა ცვლილებებმა გამოიწვია შესრულების არსებითი გართულება,

შეცვლილი გარემოება მხარეთა კონტროლს მიღმაა და მათ არ შეეძლოთ აღნიშნულის გათვალისწინება წინასწარ. შრომის კოდექსის 1-ელი მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს შრომის კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. ამდენად, ხელშეკრულების შეცვლილ გარემოებებთან მისადაგების ეტაპზე, შეგვიძლია, გამოვიყენოთ სსკ-ის 398-ე მუხლის 1-ელი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც: თუ ის გარემოებები, რომლებიც ხელშეკრულების დადების საფუძველი გახდა, ხელშეკრულების დადების შემდეგ აშკარად შეიცვალა და მხარეები არ დადებდნენ ამ ხელშეკრულებას ან დადებდნენ სხვა შინაარსით, ეს ცვლილებები რომ გაეთვალისწინებინათ, მაშინ შეიძლება მოთხოვნილ იქნეს ხელშეკრულების მისადაგება შეცვლილი გარემოებებისადმი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ცალკეულ მხარეს არ შეიძლება მოეთხოვოს შეუცვლელი ხელშეკრულების მკაცრად დაცვა. სსკ-ის 398-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, მხარეები ჯერ უნდა შეეცადონ, რომ ხელშეკრულება მიუსადაგონ შეცვლილ გარემოებებს. თუკი შეუძლებელია ხელშეკრულების მისადაგება შეცვლილი გარემოებებისადმი, ან მეორე მხარე ამას არ ეთანხმება, მაშინ იმ მხარეს, რომლის ინტერესიც დაირღვა, შეუძლია უარი თქვას ხელშეკრულებაზე.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, შრომის საკითხებთან დაკავშირებული სტანდარტებისა და პოლიტიკის შემუშავების პროცესში, ეფუძნება ტრიპარტიზმის – მთავრობებს, დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის დიალოგისა და თანაშრომლობის პრინციპს.²⁷ „შრომის საერთაშორისო ნორმებთან მიმართებით ტრიპარტიზმის დაცვა მნიშვნელოვანია ეროვნულ დონეზე. რეგულარული სამმხრივი კონსულტაციების მეშვეობით მთავრობებს შეუძლიათ უზრუნველყონ, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ნორმების ფორმულირება, გამოყენება და კონტროლი მიმდინარეობდეს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა თანამონაწილეობით. ამგვარ კონსულტაციებს შეუძლია უზრუნველყოს სოციალურ პარტნიორთა შორის უფრო მჭიდრო თანამშრომლობა, ასევე, შრომის საერთაშორისო ნორმებთან დაკავშირებულ საკითხებში მხარეთა უკეთესი გათვითცნობიერება

²⁵ ხაჟომა თ., შრომის ხელშეკრულების ფორმა და არსებითი პირობები, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბ, 2014, 40.

²⁶ შდრ. International Chamber of Commerce, ICC Force Majeure Clause 2003, ICC Hardship Clause 2003, ICC Publication No. 650, 2003, 3.

²⁷ თამაშის წესები: მოკლე შესავალი შრომის საერთაშორისო ნორმებში, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, შესწორებული რედაქცია, 2009, 36.

და მონაწილეობა“.²⁸ საერთაშორისო დონეზე აღიარებულია, რომ სოციალური დიალოგი და „ტრიპარტიზმი წარმოადგენს შრომის ბაზრის მართვის ძლიერ ინსტრუმენტს და არის ღირსეული შრომის, ინკლუზიური განვითარების, სოციალური ერთიანობისა და მშვიდობის დამკვიდრების გარანტი“.²⁹ შრომითი ხელშეკრულების არსებობა და გარკვეულ ეტაპზე მასში ცვლილებების განხორციელება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის წარმოშობს ხშირი კომუნიკაციის აუცილებლობას. მნიშვნელოვანია, რომ მხარეები სისტემატურად ცვლიდნენ ინფორმაციას გარკვეული ცვლილებების, მოთხოვნებისა თუ ვალდებულებების შესახებ. აუცილებელია, რომ თითოეული მხარე, შეძლებისდაგვარად, ცდილობდეს მეორე მხარის ინტერესებისა და საჭიროებების გათვალისწინებას.

V. პანდემიის დროს, დისტანციური მუშაობის თავისებურებები და მათი გავლენა შრომით ხელშეკრულებაზე

პანდემიის პერიოდში, დასაქმებულთა დიდი რაოდენობა გადავიდა დისტანციურ მუშაობაზე. შესაბამისად, ახლებურად ჩამოყალიბებულმა ურთიერთობებმა, ზოგიერთ შემთხვევაში, კანონმდებლობის ახლებურად გადააზრება და/ან ჩამოყალიბება მოითხოვა.³⁰ დისტანციურად მუშაობის შესაძლებლობა და პრაქტიკა სხვა ქვეყნებში პანდემიამდეც არსებობდა და მრავალი დასაქმებული თუ დამსაქმებელი მიმართავდა მუშაობის ამ ხერხს,³¹ თუმცა, პანდემიის პირობებში, დისტანციურად მუშაობამ, მსოფლიოში არსებული მდგომარეობიდან გამომდინარე, მეტი აქტუალობა შეიძინა შრომითი ხელშეკრულების ორივე მხარისთვის.

სამთავრობო შეზღუდვებმა, მათი განგრძობადი ხასიათიდან გამომდინარე, ვინაიდან, სრულად ან ნაწილობრივ აიკრძალა გარკვეული სახის ეკონომიკური საქმიანობა, გამოიწვია მრავალი საწარმოს დახურვა ან რეორგანიზაცია. სამუშაო

სპეციფიკის ცვლილებამ, რა თქმა უნდა, დღის წესრიგში დააყენა ხელშეკრულების გადახედვის საკითხი. პანდემიის პერიოდში გატარებული „დარჩი სახლში“ პოლიტიკის გამო, დისტანციური მუშაობის ალტერნატივა, ერთი მხრივ, ეხმარებოდა ეკონომიკური სტაბილურობის შენარჩუნებასა და სამუშაო ადგილების გადარჩენას, ხოლო, მეორე მხრივ, ხელს უშლიდა ვირუსის ფართო გავრცელებას. ამდენად, მრავალმა ქვეყანამ, რეკომენდაციებიდან გამომდინარე, აქტიურად დაიწყო დისტანციური მუშაობის პოპულარიზაცია, რათა დამსაქმებლისა და დასაქმებულისთვის უფრო ნათელი და თვალსაჩინო გამხდარიყო მუშაობის ამ გზით გაგრძელების უპირატესობები. ევროკავშირმა შეიმუშავა პანდემიის პირობებში დასაქმების რეგულირებისთვის აუცილებელი ცვლილებების შემაჯამებელი სამართლებრივი დოკუმენტები. მნიშვნელოვანია, ასევე, შიდასაკანონმდებლო დონეზე განხორციელებული რეგულაციები. მაგალითისათვის, შეგვიძლია მოვიყვანოთ აშშ-ის შრომის დეპარტამენტის მიერ მომზადებული COVID-19-ის პირობებში გამოსაყენებელი გზამკვლევი დამსაქმებლისათვის,³² რომელიც მოიცავს დისტანციური მუშაობისთვის გასათვალისწინებელ რეკომენდაციებს.

ამ ყოველივეს პარალელურად, მრავალმა ქვეყანამ მიიღო ზომები, რათა კრიზისის დარტყმა შრომით სექტორზე მინიმუმამდე დაეყვანათ და დასაქმებულთათვის შეენარჩუნებინათ სამუშაო ადგილები, ამისთვის კი, აქტიურად დაიწყეს მოქმედებები დისტანციური მუშაობისთვის პირობების შესაქმნელად. საქართველოც იძლებული გახდა, შემოეღო გარკვეული რეგულაციები მოქალაქეთათვის შეყრისა და საკვებად, განსაკუთრებით, დახურულ სივრცეებში, ამდენად, ძალაში შევიდა მთელი რიგი რეგულაციები რომლის მიხედვითაც, დამსაქმებლები, რომელთა სამუშაო სპეციფიკა იძლეოდა ამის შესაძლებლობას, უნდა გადასულიყვნენ დისტანციურ მუშაობაზე. აქ შეგვიძლია გამოვკვეთოთ ორი სამართლებრივი შედეგი, რომელიც დამსაქმებლის ქმედებას ახლავს თავს: პირველი შემთხვევა, როცა შესაძლებელია დისტანციურად მუშაობა და ხელშეკრულების ორივე მხარე თანახმაა აღნიშნულზე და მეორე, როცა შესაძლებელია დისტანციურად მუშაობა და მიუხედავად ამისა, დამსაქმებელს მაინც არ სურს, ამ რეჟიმში გააგრძელოს საქმიანობა.

²⁸ იქვე, 36.

²⁹ ბელთაძე კ., შრომა და სოციალური სამართლიანობა, სოციალური დიალოგი საქართველოში. ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2020, 6.

³⁰ თუმანიშვილი გ., ომსარაშვილი დ., შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების სპეციფიკური მხარეები საგანგებო მდგომარეობის დროს, COVID 19-ის მაგალითზე, ჟურნ. „მართლმსაჯულება და კანონი“, №3(67)20, 79.

³¹ შდრ. Deter M., Huang Y., Home Sweet Home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK, Department of Economics, 2021, 1.

³² "Guidance on preparing workplaces for COVID-19", U.S. Department of Labor Occupational Safety and Health Administration, 2020.

პირველ შემთხვევაში: დისტანციურ მუშაობაზე გადასვლით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული ხელშეკრულება იგივე რჩება, ამდენად, ორივე მხარეს უნარჩუნდება ვალდებულებები, რომლებიც მათ ხელშეკრულებით იკისრეს, ერთადერთი, რაც ხელშეკრულებაში იცვლება, არის სამუშაო ადგილი, თუმცა, შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-4 პუნქტის ა) ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ ხელმისაწვდომი საზოგადოებრივი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისასვლელად და დასაბრუნებლად საჭიროა დღეში არაუმეტეს 3 საათისა, ამასთანავე, ეს არ მოითხოვს არაპროპორციულ ხარჯებს, არ მიიჩნევა ხელშეკრულების არსებით ცვლილებად. ამდენად, ვინაიდან, არ ხდება ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცვლილება, სამართლებრივი შედეგის თვალსაზრისით, დისტანციურ მუშაობაზე გადაყვანა ორივე მხარეს უნარჩუნებს ხელშეკრულებით აღებულ ვალდებულებებს, თუ, სამუშაო სპეციფიკის გათვალისწინებით, რომელიმე მხარე არ გადაწყვეტს ხელშეკრულების გადახედვას, მხარეთა შორის ურთიერთობები გრძელდება დადგენილი წესის შესაბამისად, დისტანციურ რეჟიმში.

მიუხედავად იმისა, რომ დისტანციურად მუშაობა დასაქმებულებს მეტ თავისუფლებას აძლევს, ის წარმოშობს გარკვეულ პრობლემებსაც. დისტანციურად დასაქმებულისთვის სტანდარტული შრომითი პირობები შეცვლილია. მაგალითად, დასაქმებულის სამუშაო ადგილი მისი საცხოვრებელია, რომელიც, შესაძლოა, არ იყოს სამუშაო სპეციფიკის შესაბამისად აღჭურვილი. ძნელია სამუშაო გრაფიკის სრულად განსაზღვრა, გართულებულია სამუშაო დროისა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს გამოჯვანა. ამიტომ, ასეთი რეჟიმის გამოყენებისას, საჭიროა, დამსაქმებელს ჩამოყალიბებული ჰქონდეს მკაფიო წესები, რათა დროულად უზრუნველყოს დასაქმებულები ყველა საჭირო პირობით.³³

რაც შეეხება მეორე შემთხვევას, აქ სახეზე გვაქვს დამსაქმებლის ცალმხრივი ნება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ან, სულაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ,

მიუხედავად იმისა, რომ დისტანციურად მუშაობა შესაძლებელია. აღნიშნული, შესაძლოა, განპირობებული იყოს მომატებული ხარჯების არსებობით, რომლის გაღებაც დამსაქმებლის ინტერესებში არ შედის. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, სამსჯელოა, უნდა მისცეს თუ არა მან დასაქმებულს ანაზღაურება, შრომის კოდექსის 42-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დასაქმებულს დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს შრომის ანაზღაურება სრულად მიეცემა. ამ კონკრეტულ მოცემულობაში, მიუხედავად დისტანციურად მუშაობის შესაძლებლობისა, დამსაქმებელი თავისი ნებით წყვეტს მუშაობას, ამდენად, ტვირთიც სწორედ მან უნდა აიღოს თავზე, რაც მის ამ ქმედებებს ახლავს თან. რაც შეეხება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, აღნიშნული უალტერნატივოდ ეწინააღმდეგება კანონს, ვინაიდან, შეწყვეტის საფუძველი არ არსებობს.

რაც შეეხება სამუშაო სპეციფიკას, აღნიშნული, რიგ შემთხვევებში, არის დისტანციური მუშაობის ხელშემშლელი ფაქტორი, მიუხედავად შრომითი ურთიერთობის მონაწილეთა ნებისა. ამ ეტაპზე, საყურადღებოა დასაქმებულთა ორი კატეგორია, რომელთა შეფასებისთვის საერთო კომპონენტი არის დისტანციურად მუშაობის შეუძლებლობა, ხოლო, განმასხვავებელი – სამართლებრივი შედეგი, რაც დგება ამ შეუძლებლობით: პირველი კატეგორია არის დასაქმებულთა ის ნაწილი, რომლებიც აგრძელებენ მუშაობას სამუშაო სივრცეში, მათი სამსახურის ხასიათიდან გამომდინარე, მაგალითად: სასურსათო ობიექტები, საკურიერო მომსახურება, სააფთიაქო ქსელებში და სამედიცინო სექტორში დასაქმებული პირები და სხვა. ეს არის ე.წ. „საზოგადოებისთვის აუცილებელი შრომის სექტორი“, რომლის დახურვა ფიზიკურად შეუძლებელია, მეორე კატეგორია არის დასაქმებულთა ის ნაწილი, რომელთა მუშაობა სამუშაო სივრცეში, სამთავრობო რეგულაციებიდან გამომდინარე, აკრძალულია და სამუშაო სპეციფიკა არ იძლევა დისტანციური მუშაობის შესაძლებლობას, მაგალითად შეგვიძლია მოვიყვანოთ: რესტორნებსა და სხვა ობიექტებში დასაქმებული პირები.

პირველი კატეგორიის მიზნებიდან გამომდინარე, არსებობს დასაქმებულთა დიდი ჯგუფი, რომელთა დისტანციურად მუშაობა,

³³ COVID-19-ის გავლენა დასაქმებაზე, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, 2020, 4.

სამუშაო სპეციფიკის გათვალისწინებით, ფიზიკურად შეუძლებელია, სამუშაოს გაცდენა კი, დასაქმებულის ანაზღაურებაზე პირდაპირპროპორციულად აისახება, რაც, ფაქტობრივად, უსპობს დასაქმებულს შემოსავლის წყაროს. ასეთ მძიმე ვითარებაში, მნიშვნელოვანია სახელმწიფოს როლის გაზრდა, მაგალითად: თუ დამსაქმებელი გაგრძელებს ხელშეკრულებას ჩვეულებრივ, იმ სახით, რა სახითაც დაიდო პანდემიამდე ან პანდემიას გამოიყენებს სათავისოდ და გაზრდის სამუშაო საათებს და/ან შეამცირებს ანაზღაურებას კრიზისის მომიჯნავეებით, ფაქტია, აღნიშნული დასაქმებულს უკვე დამძიმებულ სამუშაო გარემოს კიდევ უფრო დაუძიმებს. ამდენად, აუცილებელია, ამ ვითარებაში, სწორედ სახელმწიფოს მხრიდან შეიქმნას დაცვის გარანტიები ხელშეკრულების „სუსტი“ მხარის ინტერესების დასაცავად. თუ მხედველობაში მივიღებთ საზოგადოებისთვის ამ სექტორში დასაქმებულთა შრომის მნიშვნელობას, სამართლიანი და აუცილებელიც კი ხდება, გადაიხედოს ხელშეკრულება და დასაქმებულის სასიკეთოდ შეიცვალოს გარკვეული დებულებები, მაგალითად, როგორცაა ანაზღაურების ან სამუშაო საათების კომპონენტები და სხვა.

მეორე შემთხვევაში, კუმულაციურად არსებობს ორი პირობა – რეგულაციების გათვალისწინებით, დამსაქმებელი იძულებულია, დახუროს ობიექტი და, პარალელურად, სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, შეუძლებელია დისტანციურად მუშაობაც. საინტერესოა, საკითხის გადასაწყვეტად, როგორ უნდა მოიქცეს დილემის წინაშე მყოფი დამსაქმებელი? უნდა გაგრძელდეს თუ არა შრომითი ხელშეკრულება და უნდა მისცეს თუ არა დასაქმებულს ანაზღაურება. რიგ შემთხვევაში, ასეთ სექტორში დასაქმებულების ანაზღაურება დამოკიდებულია გამომუშავებაზე, ასეთ ვითარებაში, დამსაქმებელი, პირველ რიგში, უნდა შეეცადოს ხელშეკრულების მისადაგებას შეცვლილ გარემოებებთან და უნდა გამოიყენოს ყველა შესაძლებლობა, რომელიც მისცემს საშუალებას ორივე მხარეს, შეინარჩუნონ შრომითი ურთიერთობა, მაგალითად: დასაქმებულს შეასრულებინოს ალტერნატიული სამუშაო და სხვა. ხოლო, თუ აღნიშნული მცდელობები ვერ გამოიღებს ქმედით შედეგს, მხოლოდ ამის შემდგომ უნდა იქნეს გამოყენებული შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისთვის გათვალისწინებული ნორმები, ვინაიდან,

მოცემული მდგომარეობა დაექვემდებარება ამ მოწესრიგების ფარგლებს. ხელშეკრულების შეწყვეტა კი, უნდა იყოს უკიდურესობით გამოწვეული შემთხვევა მას შემდეგ, რაც უშედეგოდ დასრულდება ყველა ზემოთქმული ღონისძიება.

VI. შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი შედეგები პანდემიის პირობებში

ნებისმიერი საზოგადოება, რომელიც ესწრაფვის სამართლებრივი და სოციალური სახელმწიფოს ჩამოყალიბებას, მიზნად ისახავს სოციალური ღირებულებების დამკვიდრებას. სახელმწიფოს უმთავრესი დანიშნულებაა, ინდივიდთა ინტერესების დაცვით, უზრუნველყოს საზოგადოებრივი კეთილდღეობა.³⁴ ევროპის სოციალური ქარტიის³⁵ 1-ელი ნაწილის 24-ე პუნქტის მიხედვით: ყველა მუშაკს აქვს დაცვის უფლება მისი დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, რაც გულისხმობს გათავისუფლების შესახებ მის ინფორმირებას როგორც გონივრული ვადით ადრე, ისე დასაბუთებითა და შესაბამისი მიზეზის წარდგენით.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები ამომწურავად და დეტალურად გაწერილია საქართველოს შრომის კოდექსში, რაც ნიშნავს, რომ დაუშვებელია, ჩამოთვლილი საფუძვლების გარდა, სხვა მიზეზით შეწყდეს შრომითი ხელშეკრულება. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შესაძლებელია როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულის ინიციატივით. ამ საკითხთან მიმართებით, საყურადღებოა საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებული ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 ქვეპუნქტი, რომელიც აყალიბებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას მნიშვნელოვან სახელმძღვანელო პრინციპს შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების ეფექტიანად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების

³⁴ ჩაჩავა ს., ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, წიგნში: ზაალიშვილი ვ., შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) I, გამომცემლობა „მერიდიანი“, თბ., 2011, 35.

³⁵ ევროპის სოციალური ქარტია, სტრასბურგი, 3.V.1996.

შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარ მიღების უფლება. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, აღნიშნული ნორმა იცავს დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისგან.³⁶

იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ხდება დამსაქმებლის ინიციატივით, დასაქმებულს უფლება აქვს, მოითხოვოს ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულებაა, დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზებით, ხოლო, ნეგატიური ვალდებულება წარმოადგენს იმას, რომ დამსაქმებელს არ უნდა შეეძლოს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამართლებული საფუძვლის გარეშე, ამიტომ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ რეგულაციებს, რომლებიც შრომის კოდექსის მუხლებშია მოცემული, აქვს ერთგვარი „შემაკავებელი ეფექტი“, რომლის საფუძველიც არის წინაპირობა შრომის ურთიერთობათა მხარეების თვითნებური, გაუმართლებელი გადაწყვეტილებების აღკვეთისთვის.³⁷ როგორც ქართული, ისე გერმანული სასამართლოების განმარტებით, იმისათვის, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტა ნამდვილად ჩაითვალოს, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების დარეგულირების სხვა ყველა შესაძლებლობა უნდა იყოს ამოწურული.³⁸

კანდემის მიმე შედეგების გამო, შემოსავლის წყაროს შეწყვეტამ თავისთავად აიძულა დამსაქმებელი, დაეწყო თვითგადარჩენისთვის ბრძოლა. ასეთ დროს კი, უმეტეს შემთხვევაში, რესურსების დაზოგვა ხდება დასაქმებულთა შემცირებით. მდგომარეობის მიუხედავად, კრიტიკული ფონი დამსაქმებელს არ აძლევს უფლებას, შეუზღუდავად გამოიყენოს მისი, როგორც ხელშეკრულების „ძლიერი“

მხარის მდგომარეობა. შრომის კოდექსში გათვალისწინებული ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების არარსებობის დროს, დამსაქმებელთა ნაწილი ეყრდნობოდა შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ა) ქვეპუნქტში არსებულ დანაწესს. აღნიშნული მუხლის პრაქტიკაში გამოყენება მოიცავს გარკვეულ კრიტერიუმებს,³⁹ კერძოდ: სახეზე უნდა იყოს ისეთი სახის ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული გარემოებები,⁴⁰ რომლებიც აიძულებს დამსაქმებელს, შეამციროს კადრები. თანამშრომელთა შერჩევა უნდა მოხდეს გარკვეული შეფასებითი სისტემის გამოყენებით, რომელიც წინასწარ უნდა იქნეს განსაზღვრული, ყოველგვარი დისკრიმინაციის გამოსარიცხად. ამ ყოველივესთან ერთად კი, გასათვალისწინებელია მტკიცების ტვირთის განაწილების ასპექტიც. საქართველოს უზენაესი სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს „მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე“.⁴¹ სასამართლომ მიუთითა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №158 კონვენციაზე „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. სასამართლოს განმარტებით, „აღნიშნული კონვენციით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. დამსაქმებელი ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლებითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით“.⁴² თუ დამსაქმებელი, შრომითი ხელშეკრულების

³⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 19 ივნისის განჩინება №ას-239-226-2015.

³⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 10 აპრილის გადაწყვეტილება №ას-1776-2019.

³⁸ Jahn E.J., Wie wirkt der Kündigungsschutz? ZAF 2 und 3/2005, 287, მით.: მისურადი ა., თუმანიშვილი გ., შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის თავისებურებები (ქართული და გერმანული სამართლის შედარებითი ანალიზი), GESJ: Jurisprudence | No.1(9), 2020, 34.

³⁹ ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, წიგნში: შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბ., 2014, 98.

⁴⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 29 ივნისის გადაწყვეტილება №ას-414-391-2014

⁴¹ შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბ. 2020, 142.

⁴² იქვე, 143.

შენარჩუნების ნაცვლად, არჩევს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას, მაგალითად, დისტანციურად მუშაობის შეუძლებლობის გამო, აღნიშნული უნდა შეფასდეს დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეულ იძულებით მოცდენად, რომელიც გათვალისწინებულია შრომის კოდექსის 42-ე მუხლის 1-ელი პუნქტით.

იმ შემთხვევაშიც კი, თუ დამსაქმებელი ქვეყანაში არსებულ მდგომარეობას არ გაითვალისწინებს და დასაქმებულის წინაშე არსებულ პრობლემებს არ მიიჩნევს დროებით შრომიუუნარობად, მას კანონმდებლობა მაინც არ აძლევს საშუალებას, თანამშრომელი დაუყოვნებლივ, შესაბამისი პროცედურების დაცვის გარეშე, გაათავისუფლოს თანამდებობიდან. საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის 1-ელი და მე-2 პუნქტების მიხედვით, დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, იგი ვალდებულია, დასაქმებული არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, ხოლო, 3 კალენდარული დღით ადრე შეტყობინებისას, – არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურება. აღნიშნული ერთგვარი დაცვითი ბერკეტია დასაქმებულისთვის, რათა იგი მოულოდნელად არ აღმოჩნდეს ყოველგვარი შემოსავლის წყაროს გარეშე. თუმცა, იმისთვის, რომ დასაქმებულმა შეძლოს თავის უფლებათა რეალიზება, პირველ რიგში, უნდა იცოდეს ამ უფლების არსებობის შესახებ და, ამასთან ერთად, შესაბამისი ფინანსური მხარდაჭერაც უნდა ჰქონდეს, რათა სამართლებრივ დავაში შევიდეს დამსაქმებელთან, აღნიშნულის მისაღწევად კი, საჭიროა სახელმწიფოს მხრიდან დასაქმებულის ინფორმირება და შესაბამისი პირობების შექმნა.

VII. დასაქმებულთა დაცვის დამატებითი მექანიზმების შექმნის აუცილებლობა პანდემიისგან გამოწვეული კრიზისის დასაძლევად

საქართველოს კონსტიტუციით განმტკიცებულია, რომ საქართველოს მოქალაქეთა ნებაა, ააშენონ სამართლებრივი და სოციალური სახელმწიფო. სოციალური სახელმწიფოს უმთავრესი მიზანი კი, მოსახლეობისათვის შემოსავლის, ცხოვრების

დონის ამაღლება და სტაბილური გარემოს შექმნაა. აღნიშნული მიზნის მიღწევა გამორიცხებულია სახელმწიფოს მიერ ისეთი საკანონმდებლო ბაზის შექმნის გარეშე, რომელიც ადეკვატურად დაიცავს დასაქმებულთა შრომასა და მათ ანაზღაურებას.⁴³

მდგრადი ეკონომიკური ზრდისა და განვითარების ხელშეწყობის, ცხოვრების სტანდარტების გაზრდის, დასაქმების მოთხოვნების დაკმაყოფილების და უმუშევრობისა და არასრული დასაქმების დაძლევის მიზნით, მთავრობებმა უმთავრეს მიზნად უნდა დაისახონ აქტიური პოლიტიკა, რომელიც მიმართული იქნება სრული, პროდუქტიული და თავისუფლად არჩევადი დასაქმებისა და ღირსეული შრომის წახალისებისკენ.⁴⁴

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ 2008 წლის ივნისში მიიღო ეპოქალური დეკლარაცია, რომელიც მოწოდებულია, განამტკიცოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შესაძლებლობები ღირსეული შრომის პროგრამის ხელშეწყობის კუთხით და შექმნას რეაგირების ქმედითი მექანიზმები გლობალიზაციის მზარდი გამოწვევების საპასუხოდ. დეკლარაცია ასახავს ღირსეული შრომის პროგრამის უნივერსალურობას – ორგანიზაციის ყველა წევრი ქვეყანა ვალდებულია, გატაროს პოლიტიკა, რომელიც დაფუძნებული იქნება დასაქმების, სოციალური დაცვის, სოციალური დიალოგისა და შრომის უფლებების უზრუნველყოფის სტრატეგიულ მიზნებზე.⁴⁵ საქართველო ჯერ კიდევ შორსაა ღირსეული შრომის საერთაშორისო სტანდარტებისგან, რომელიც დასაქმებულებს აძლევს რელევანტურ სამუშაო პირობებში მუშაობის შესაძლებლობას, სახელმწიფოსა და ბიზნესის ურთიერთდამოკიდებულება, დამსაქმებელ-დასაქმებულის ცნობიერება და ინფორმირებულობა, ისევე, როგორც შრომის მოქმედი კანონმდებლობა საჭიროებს ცვლილებებს, დახვეწას, ჰარმონიზაციას მსოფლიოში მიღებულ

⁴³ *ომსარაშვილი დ., თუმანიშვილი გ.*, შრომის ანაზღაურების შინაარსობრივ მნიშვნელობასა და მისი ნატურით გადახდის დასაშვებობის შესახებ, GESJ: Jurisprudence | No.1(9), 2020, 46.

⁴⁴ მულტინაციონალურ კორპორაციებსა და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული პრინციპების სამმხრივი დეკლარაცია, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, მიღებულია შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ 204-ე სესიაზე (ჟენევა, ნოემბერი, 1977 წ.) და ცვლილებები შეტანილია 279-ე (ნოემბერი, 2000 წ.), 295-ე (ნოემბერი, 2006 წ.) და 329-ე (მარტი, 2017 წ.) სესიებზე, შრომის საერთაშორისო ბიურო, ჟენევა, 2018, 6.

⁴⁵ თამაშის წესები: მოკლე შესავალი შრომის საერთაშორისო ნორმებში, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, შესწორებული რედაქცია, 2009, 94.

სამუშაო სტანდარტებთან და დაახლოებას საერთაშორისო დემოკრატიულ ფასეულობებთან.⁴⁶

პანდემიის პერიოდში, დაფიქსირდა დასაქმებულთა რაოდენობის მკვეთრი ვარდნა, რაც, თავის მხრივ, ჯაჭვურად იწვევს სიღარიბესა და ეკონომიკურ კრიზისს.⁴⁷ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციებზე დაყრდნობით, მნიშვნელოვანია, რომ სახელმწიფომ დროულად შეიმუშაოს დასაქმების პროგრამები, საშემოსავლო დახმარებისა და მოხმარების წამახალიხებელი სახელმწიფო პოლიტიკა.⁴⁸ რეკომენდაციების შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, ამა თუ იმ ქვეყნის შრომის კანონმდებლობამ და პოლიტიკამ სწრაფად და ადეკვატურად უპასუხოს იმ გამოწვევებს, რომლებიც როგორც დასაქმებულების, ისე დამსაქმებელთა წინაშე დგას ან მომავალში დადგება.⁴⁹ ამდენად, ამ კუთხით, აუცილებელია მუშაობის გაძლიერება და ღირსეულ შრომასთან მიახლოებული სტანდარტების დანერგვა, რათა ყველა დასაქმებულს ჰქონდეს შესაბამისი სამუშაო პირობები.

1. მშრომელთა უფლებების დაცვის აქტიური და პასიური ინსტრუმენტები და მათი დანერგვის აუცილებლობა

უმუშევრობა ერთ-ერთი მთავარი მიზეზია ქვეყანაში არსებული სიღარიბისა. მსოფლიო ბანკის მონაცემებით, 2015 წელს, სიღარიბემ საქართველოში 25,3% შეადგინა. სიღარიბის ზღვარს მიღმა კი, მოსახლეობის 12%-ია.⁵⁰ დასაქმებულები, სამუშაოს დაკარგვის შემთხვევაში, მძიმე რეალობის წინაშე დგებიან, ვინაიდან, კანონმდებლობა და სახელმწიფო, ასეთ სიტუაციაში, არ ითვალისწინებს რაიმე სოციალურ უზრუნველყოფას. შესაბამისად, უმუშევრობის ზრდასთან ერთად, პირდაპირპროპორციულად

იზრდება სიღარიბის ზღვარს მიღმა მყოფი ადამიანების რიცხვი, რომელთაც სახელმწიფო მიზერულ შემწეობას აძლევს, რაც, თავის მხრივ, ვერ პასუხობს ღირსეული ცხოვრების პირობებს.

მსოფლიოს წამყვან ქვეყნებში, უმეტესწილად, დასაქმებულთა რაოდენობის მკვეთრი შემცირების ტალღა შეაკავა მშრომელთა სოციალური დაცვის აქტიურმა და პასიურმა მექანიზმებმა. დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ კანონის მე-3 მუხლის 1-ელი პუნქტის მიხედვით, კანონის მიზანია, ხელი შეუწყოს საქართველოს მოქალაქეების დასაქმებას, შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელებას, თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას, საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე მცხოვრები საქართველოს მოქალაქეებისთვის დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამების თანაბარ ხელმისაწვდომობას.

რაც შეეხება პასიურ ინსტრუმენტებს, მნიშვნელოვანია უმუშევრობის დაზღვევის სისტემა და უმუშევრობის შემწეობა.

უმუშევრობის დაზღვევის სისტემა თავის თავში გულისხმობს სახელმწიფოს მიერ ადმინისტრირებულ სადაზღვევო სქემას, რომელშიც დასაქმებულს, დამსაქმებელსა და სახელმწიფოს შეაქვს ყოველთვიური შენატანი. სამსახურის დაკარგვის შემთხვევაში, უმუშევრად დარჩენილ პიროვნებას შეუძლია, ამ საერთო ფონდიდან გარკვეული პერიოდის განმავლობაში მიიღოს ე.წ უმუშევრობის სარგებელი. მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში უმუშევრობის დაზღვევის განსხვავებული პრაქტიკა არსებობს, თუმცა, აღნიშნული სფერო, როგორც წესი, სახელმწიფოს მიერ ყველგან მკაცრად რეგულირდება. რიგ შემთხვევებში, სახელმწიფოც ასრულებს არა მარტო მარეგულირებელ, არამედ, ადმინისტრირებისა თუ მართვის როლსაც.⁵¹

⁴⁶ იხ. <<https://gtuc.ge/dges-girseuli-shromis-saertashoriso/>>, [15/05/2021].

⁴⁷ Klaus S., Saadia Z., The Global Competitiveness Report, How Countries are Performing on the Road to Recovery, World Economic Forum, 2020, 9.

⁴⁸ დიკონიძე ა., შრომა და სოციალური უსაფრთხოება ახალი კორონავირუსის პანდემიის პერიოდში რეკომენდაციების პაკეტი საქართველოს მთავრობისთვის, ღია საზოგადოების ფონდი, 2020, 2.

⁴⁹ თუმანიშვილი გ., ომსარაშვილი დ., შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების სპეციფიკური მხარეები საგანგებო მდგომარეობის დროს, COVID 19-ის მაგალითზე, ჟურნ. „მართლმსაჯულება და კანონი“, №3(67)20, 78.

⁵⁰ უმუშევრობის დაზღვევა ევროპაში და საქართველოს პერსპექტივა, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, 2018, 1.

⁵¹ იქვე, 11. სხვადასხვა ქვეყანაში, უმუშევრობის დაზღვევის განსხვავებული სისტემებია დანერგილი: დანიაში, ფინეთსა და შვედეთში დანერგილია “Ghent” სისტემა, რომელიც უმუშევრობის ნებაყოფლობით დაზღვევას გულისხმობს და ფინანსდება დასაქმებულისა და დამსაქმებლის მიერ. ფინეთში მოქმედებს შერეული სისტემა. დასაქმებულთა დაახლოებით 70% პროფკავშირების წევრია, პროფკავშირებში გაწევრიანება მჭიდრო კავშირშია უმუშევრობის დაზღვევის ფონდში გაწევრიანებასთან. კვაზი-Ghent სისტემა მოქმედებს საფრანგეთშიც, სადაც სარგებელი ნაწილდება დამოუკიდებელი სააგენტოს – UNIDEC მიერ და ის იმართება პროფკავშირებისა და დამსაქმებლების წარმომადგენლების მიერ თანაბრად. გერმანიაში უმუშევრობის დაზღვევა იმართება ფედერალური დასაქმების სააგენტოს მიერ და ფინანსდება დასაქმებულისა და დამსაქმებლის მიერ. ნორვეგიაში უმუშევრობის დაზღვევა გაიცემა 52-104 კვირის განმავლობაში და დარიცხული ხელფასის დაახლოებით 62,4%-ს შეადგენს. უმუშევრობის დაზღვევა

უმუშევრობის შემწეობა/დახმარება, როგორც წესი, სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ფინანსდება, უმუშევრად დარჩენილი მოქალაქის მინიმალურ მოთხოვნილებებს უზრუნველყოფს. უმუშევრობის დაზღვევის პირობის დასაკმაყოფილებლად, როგორც წესი, სხვადასხვა პირობაა დათქმული, რაც გამოიხატება სამსახურში ანაზღაურების პერიოდამდე გარკვეული მუშაობის სტაჟის ხანგრძლივობით, გათავისუფლების მიზეზით თუ სხვა.⁵² საქართველოს კანონმდებლობა გარკვეული პერიოდის განმავლობაში ითვალისწინებდა უმუშევრობის შემწეობის გაცემის შესაძლებლობას, რაც საქართველოში, უმუშევრობის შემწეობის დანიშვნის შესახებ საქართველოს კანონის 1-ელი მუხლის ბ) ქვეპუნქტის მიხედვით, განისაზღვრებოდა 55 ლარის ოდენობით, რომელიც შემდგომ გაუქმდა. პროფკავშირთა გაერთიანებამ შეიმუშავა საკანონმდებლო ინიციატივა ამ საკითხთან მიმართებით, თუმცა, აღნიშნული არ დამტკიცებულა. უმუშევრობის შემწეობის სისტემის შემოღება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 102-ე კონვენციით განმტკიცებული ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი კომპონენტია, რომელიც ქვეყანაში მინიმალური სოციალური სტანდარტების დამკვიდრების წინაპირობაა. აღნიშნული სისტემის შემოღება და ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გათვალისწინებით შემწეობის მისაღები ოდენობის განსაზღვრა წარმოადგენს სიღარიბის აღმოფხვრისკენ მიმართულ ქმედით ნაბიჯს.⁵³

2. მინიმალური სახელფასო ზღვრის დაწესების აუცილებლობა და მისი გავლენა შრომითი ურთიერთობის შეჩერებასა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე

პანდემიური კრიზისისას გამოვლენილი უკიდურესი სოციალური მოწყვლადობის ერთ-ერთი ძირითადი მიზეზი ეფექტიანი მინიმალური ხელფასის არარსებობაა. დღეს, საქართველოში კვლავ საქართველოს პრეზიდენტის მიერ 1999 წელს

მიღებული მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ დადგენილება მოქმედებს, რომელიც მას 20 ლარით განსაზღვრავს. საშუალო ხელფასი, ოფიციალური მონაცემების მიხედვით, 1200 ლარს შეადგენს, თუმცა, საქსტატის მეთოდოლოგიის გამო, მისი დაანგარიშება შრომის ბაზრის ნახევარზე მეტს არ ფარავს.⁵⁴ „საქართველოს კონსტიტუციის შესაბამისად, სახელმწიფო ცნობს და იცავს ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებებსა და თავისუფლებებს, როგორც წარუვალ და უზენაეს ადამიანურ ღირებულებებს. სწორედ ასეთ უფლებათა კატეგორიაში შეგვიძლია მოვიაზროთ პირის უფლება იცხოვროს ღირსეულად, მინიმალური სტანდარტების უზრუნველყოფით“.⁵⁵

პანდემიის პერიოდის ეკონომიკური კრიზისის ფონზე გაუფასურებულმა ლარმა, გაძვირებულმა პროდუქტმა და მომსახურებამ ყველაზე მოწყვლადად აქცია მინიმალურ ხელფასზე დასაქმებული პირები, რომელთა ხელფასი უცვლელი დარჩა, უარეს შემთხვევაში, შემცირდა. არსებული სახელფასო სისტემა აიძულებს დასაქმებულს, დასთანხმდეს დამსაქმებლის ნებისმიერ შემოთავაზებასა თუ განხორციელებულ ცვლილებას, რათა არ დაკარგოს მცირედი შემოსავალი მაინც. როდესაც კანონმდებელს დამსაქმებლისთვის არ აქვს დაწესებული მინიმალური სახელფასო ზღვარი, დამსაქმებელს ეს აძლევს შესაძლებლობას, ბოროტად გამოიყენოს მისი მდგომარეობა და ხელშეკრულებაში ცალმხრივად შეცვალოს ანაზღაურების კომპონენტები, ან ხელშეკრულების შეჩერების ან შეწყვეტის მუქარით აიძულოს დასაქმებული, დასთანხმდეს მიზერულ ანაზღაურებას.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის შესახებ 1970 წლის №131 კონვენცია მოითხოვს ქვეყნებისგან, ჩამოაყალიბონ მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის სისტემა და პროცედურები, რომელიც კანონის ძალით დაადგენს მინიმალურ სახელფასო ზღვარს და პერიოდულად შესაძლებელი იქნება მისი გადასინჯვა.⁵⁶ მინიმალური სახელფასო ზღვრის დაწესება და მისი მისადაგება

⁵⁰ ზოგადი სოციალური დახმარების ნაწილია და სავალდებულო გადასახადებით ფინანსდება. შვეიცარიაში უმუშევრობის დაზღვევა სავალდებულოა და მისი გადახდის პერიოდი 90-დან 520 დღემდე გრძელდება და შეადგენს წინა 6 თვის ხელფასის საშუალოს 70-80%-ს ყოველთვიური ზედა ზღვრით (11 521 ევრო).

⁵² უმუშევრობის დაზღვევა ევროპაში და საქართველოს პერსპექტივა, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, 2018, 14.

⁵³ იქვე, 1.

⁵⁴ შრომითი ურთიერთობები და სოციალური დაცვა პანდემიის დროს, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), 2020, 65.

⁵⁵ უმუშევრობის დაზღვევა ევროპაში და საქართველოს პერსპექტივა, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, 2018, 17.

⁵⁶ ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2013, 238.

დღევანდელ მდგომარეობასთან უკიდურესად აუცილებელია დასაქმებულის ინტერესების დაცვისთვის. აღნიშნული ერთგვარ საფუძველს შექმნიდა მშრომელთა უფლებების ეფექტიანი ბერკეტების შექმნის გზაზე და, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერება თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ასე დამღუპველად არ იმოქმედებდა დასაქმებულის სოციალურ მდგომარეობაზე და, ამასთან ერთად, დამსაქმებელს მოუსპობდა შესაძლებლობას, ხელშეკრულების შეცვლილ გარემოებებთან მისადაგების ეტაპზე, გარკვეულ ნიშნულზე დაბლა ჩამოეწია ფულადი ანაზღაურება.

3. შრომის საზედამხედველო ორგანოს როლი მშრომელთა უფლებების დაცვის გზაზე

დასაქმებულის დამატებითი დაცვის მექანიზმი უნდა იყოს, ასევე, შრომის საზედამხედველო ორგანო, როგორცაა, მაგალითად, შრომის ინსპექცია, 2021 წლამდე, შრომის ინსპექციის მოვალეობები, ძირითადად, შემოიფარგლებოდა შრომის უსაფრთხოების წესების მონიტორინგითა და ზედამხედველობით. 2020 წელს გატარებული შრომის რეფორმის შემდგომ, რომელიც გარკვეულწილად აუმჯობესებს მშრომელთა დაცვის მექანიზმებს, შრომის ინსპექციას მიენიჭა შრომითი უფლებების მონიტორინგისა და დარღვევების აღმოჩენის შემთხვევაში, სანქციების დაწესების მანდატი, აღნიშნული მოიცავს შრომით ხელშეკრულებებსაც, რაც დიდი წინ გადადგმული ნაბიჯია შრომის უფლებების დაცვის გზაზე.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია დასაქმებულთა ინფორმირება დამსაქმებლისა და სახელმწიფოს მხრიდან, აუცილებელია, დასაქმებულებს მიეწოდოთ სწორი და ამომწურავი ინფორმაცია შრომის ინსპექციის მუშაობისა და უფლებების შესახებ, რათა, საჭიროების შემთხვევაში, შეძლონ საკუთარი უფლებების დაცვა, ინსპექციისთვის მიმართვის გზით.

დასკვნა და რეკომენდაციები

განვითარებული მოვლენების გათვალისწინებით, აშკარაა, თუ რამდენად მოწყვლადია საქართველო პანდემიასთან ბრძოლაში, განსაკუთრებით, ეკონომიკური და სოციალური თვალსაზრისით, რაც ქმნის აუცილებლობას, რომ ქვეყანამ რეფორმების გზით დაიწყოს ადაპტაცია ამ მდგომარეობასთან და, ამასთან ერთად, მოემზადოს მომავალი, განუჭვრეტადი, შესაძლო კრიზისებისთვის. აღნიშნული კი, უნდა განხორციელდეს იმ ქვეყნების პრაქტიკის გათვალისწინებით, რომლებმაც შეძლეს წამოჭრილ პრობლემათა დროული ესკალაცია, უკვე დანერგილი სისტემების მეშვეობით.

პანდემიის ფორსმაჟორად შეფასებამ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებული ურთიერთობა მოაქცია განსაკუთრებული რეგულირების ფარგლებში, ვინაიდან, ასეთ დროს, გარეფაქტორებიდან გამოწვეული შესრულების შეუძლებლობა ორივე მხარეს ავალდებულებს, გაითვალისწინოს მეორე მხარის მდგომარეობა და ინტერესი. დამსაქმებელმა მხედველობაში უნდა მიიღოს დასაქმებულის მდგომარეობა და შესაძლებლობები, სამთავრობო რეგულაციებისა თუ პიროვნული მახასიათებლების გათვალისწინებით. იმ შემთხვევაში, თუ შეუძლებელია უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნა, რეკომენდაციაა, რომ სამუშაო გადატანილ იქნეს დისტანციურ რეჟიმში. ამ უკანასკნელის შეუძლებლობის შემთხვევაში, შესაძლებელია საუბარი შრომითი ურთიერთობის შეჩერებაზე, დროებითი შრომისუუნარობის საფუძველით.

თუ დამსაქმებელს უწევს სამუშაო სპეციფიკის რადიკალური ცვლილება, სამუშაოს დისტანციურ რეჟიმში გაგრძელება ან ხელშეკრულებით გათვალისწინებული არსებითი პირობების შეცვლა, აუცილებელია, აღნიშნული მოხდეს მხარეთა მოლაპარაკებისა და თანამშრომლობის გზით, იმგვარად, რომ გათვალისწინებული იყოს როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულის ინტერესი. მიუხედავად პანდემიის მდგომარეობისა, ხელშეკრულების ორივე მხარე ვალდებულია, ყველა შესაძლო გზა გამოიყენოს შრომითი ურთიერთობის შესანარჩუნებლად, რაც, რა თქმა უნდა, მოიაზრებს ხელშეკრულების მისადაგებას შეცვლილ გარემოებებთან, იმ მოცულობით, რის საშუალებასაც იძლევა უშუალოდ არსებული მდგომარეობა. მხოლოდ იმის შემდგომ, რაც უშედეგოდ ჩაივლის ხელშეკრულების

შენარჩუნების ყველა მცდელობა, შესამღებელია საუბარი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე.

ზოგადი ფონის გათვალისწინებით, ნათელია დასაქმებულთათვის შრომითი უფლებების დაცვის მყარი ბერკეტებისა და გარანტიების არარსებობა ან უკვე არსებულის აშკარა სისუსტე. აუცილებელია, შეიქმნას სოციალური დაცვის აქტიური და პასიური მექანიზმები, რომლებიც, ეკონომიკური კრიზისის დროს, ერთგვარ დამცველობით – ფარის ფუნქციას შეასრულებს. საჭიროა, სახელმწიფოს მხრიდან გატარდეს დასაქმების აქტიური პოლიტიკა, რაც მოიაზრებს დასაქმების სხვადასხვა პროგრამის ამოქმედებას, მოქალაქეთა აქტიურ გადამზადებასა და სხვა. ამასთან, საჭიროა სოციალური დაცვის პასიური მექანიზმების დანერგვა, როგორცაა უმუშევრობის დაზღვევა და უმუშევრობის შემწეობა. მიზანშეწონილია, საკანონმდებლო დონეზე მოწესრიგდეს მინიმალური სახელფასო

ზღვრის საკითხი, რათა დაცულ იქნეს დასაქმებულთა უფლებები არაკეთილსინდისიერი დამსაქმებლისგან.

პანდემიის პირობებში შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხთა სამართლებრივ შედეგებთან მიმართებით საკანონმდებლო მოწესრიგებისა თუ პრაქტიკული მდგომარეობის ანალიზმა აჩვენა იმის მიზანშეწონილობა და აუცილებლობა, რომ ქართულ რეალობაში მიღებულ და დამკვიდრებულ იქნეს ევროპის ქვეყნების მიდგომები, შესაბამისი საკანონმდებლო რეგულაციები და სისტემები, რომლებიც გულისხმობს მშრომელთა უფლებების დაცვის მყარი და ეფექტიანი მექანიზმების დანერგვას, რაც მიზნად ისახავს შრომითი ურთიერთობისთვის ჯანსაღი და სამართლიანი გარემოს შექმნას.

II. სტატია

II. ARTICLE

Working Time – Reform-Provided Definition in a Practical Lens

Abstract

In 2020, a number of changes were implemented in the Labour Code of Georgia, which brought it closer to the standards defined by international conventions and directives. Among others, the Labour Code reform impacted working time and related matters as well as ensuring that, in accordance with international standards, a definition of working time would be stipulated within the Code.

Working time, rest period as well as labour regulation related thereto are central components of any labour relations. The hours worked, the amount of allotted rest period and the matter of how they shall be distributed per day, as well as per week, month, or year, is of great importance to both the employee and the employer. The importance of the matter is shown also in the fact that a number of recommendations and conventions of the International Labour Organization deal with the matter at hand, with the same done by the Directives of the European Parliament and the Council of the European Union.

A correct definition of working time is important as it directly impacts the quality of life and health of the employee. Both a theoretical definition and its practical implementation are paramount for the protection of the interests of the employee as well as the development of the labour market. The definition provided by the Labour Code of Georgia is ambiguous as it leaves vague what the phrase “working at the employer’s dis-

posal” means and how it interacts with the time allocated for rest. It is especially important, pertaining to certain professions, with reference to the interpretation provided by the Court of Justice of the European Union (CJEU). Therefore, in the prism of the reform, utilizing the comparative legal method, the present paper shall analyse the concept of working time and the practical aspects of its definition.

Despite the standards stipulated at the international level, at the national level, among the various countries, a multitude of different approaches can be seen. Therefore, in order for this matter of great importance to be better analysed, the study of the normative acts must be supplemented by the scrutiny of the decisions undertaken and enforced by the relevant court systems as well.

The present study allows the reader to be acquainted with the idea of working time, using for reference the international standards, the practice of the CJEU as well as those definitions provided in a number of national legislations, juxtaposing them with the stipulations of the Labour Code of Georgia. This is important concerning the establishment of the correct interpretation of working time in the local legislative framework and practice. This stems from the fact that all employees are entitled to a healthy work environment, which includes adequate compensation, as well as the right to rest during the time allocated for such an activity.

სამუშაო დრო – რეფორმისეული განმარტება პრაქტიკულ ჭრილში

შესავალი

სამუშაო დრო შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა. დამსაქმებელი დასაქმებულისგან ითხოვს არა მხოლოდ კონკრეტული ვალდებულებების შესრულებას, არამედ, განსაზღვრული დროით, მის მიერ განსაზღვრულ ადგილზე ყოფნას¹. დიგიტოზაციის და ატიპური შრომითი ურთიერთობების ფართოდ გავრცელების ფონზე, სულ უფრო აქტუალური ხდება მსჯელობა იმასთან დაკავშირებით, რომ არსებული რეგულაციები ვერ პასუხობს თანამედროვე შრომის ბაზარზე არსებულ გამოწვევებს და აუცილებელია მოქნილი სამუშაო დროის განსაზღვრა, რათა დასაქმებულს ჰქონდეს შრომითი ვალდებულებებისგან თავისუფალი დრო პირადი ცხოვრებისა და პიროვნული განვითარებისათვის².

ამ მიზნის მიღწევის საშუალებად განიხილება, ერთი მხრივ, სამუშაო დროის შემცირება³ და, მეორე მხრივ, სამუშაო დროის იმგვარად განსაზღვრა, რომ არ ზღუდავდეს დამსაქმებელს და დასაქმებულს კონკრეტული დროის ინტერვალით და სამუშაო დრო განისაზღვრებოდეს მხოლოდ ფაქტობრივად შესრულებული ვალდებულებების გათვალისწინებით⁴. აქ თავს იჩენს არსებითი პრობლემა დასაქმებულისთვის: ფიზიკური და მენტალური ჯანმრთელობის დაზიანების რისკი, გამოწვეული არასტაბილური, არანორმირებული სამუშაო გრაფიკით, რაც შეუძლებელს ხდის მისთვის გააკონტროლოს საკუთარი დრო და

შემოსავალი⁵. შესაბამისად, თანამედროვე შრომის სამართლის გამოწვევად რჩება სამუშაო დროის იმგვარად განსაზღვრა, რათა უზრუნველყოს როგორც დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვა, ისე მომსახურების და/ან შესრულებული სამუშაოს ხარისხის შენარჩუნება.

მიუხედავად იმისა, რომ ატიპურმა შრომითმა ურთიერთობებმა, ფაქტობრივად, შეცვალა სამუშაო დროსთან დაკავშირებული მიდგომები და ამ ტიპის ხელშეკრულებებმა დამსაქმებლებს მისცა მოქმედების თავისუფლება, შრომის კანონმდებლობაში უცვლელი რჩება მიდგომა სამუშაო დროის განსაზღვრასა და მისი კონკრეტული საათებით შეზღუდვასთან დაკავშირებით⁶. ამ მიდგომას იზიარებს ქართული შრომის კანონმდებლობაც, რომლის თანახმადაც, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს⁷. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ (შემდგომში – სშკ) 2020 წლის ცვლილებები შეეხო სამუშაო დროსაც და განსხვავებით მანამდე არსებული რეგულაციისგან, შემოიტანა სამუშაო დროის განმარტება, რომელიც იზიარებს ევროპის ქვეყნებისა და ევროპული კავშირის ხედვას სამუშაო დროის განსაზღვრასთან დაკავშირებით. თუმცა, მაინც რჩება კითხვა, როგორ უნდა განიმარტოს სამუშაო დრო იმგვარად, რომ უზრუნველყოს დასაქმებული სტაბილური და ნორმირებული სამუშაო გრაფიკით?

სწორედ ამ საკითხის განხილვა წარმოადგენს წინამდებარე კვლევის მიზანს. ნაშრომში განხილული იქნება სშკ-ში სამუშაო დროსთან დაკავშირებით განხორციელებული ცვლილება, ამ ცვლილების მიზეზები და საფუძვლები საერთაშორისო სამართალში. ამასთან, განხილული იქნება სხვა ქვეყნების მიდგომები

* ივანე ჯავახიშვილის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტისა და კიოლის უნივერსიტეტის სამართლის მაგისტრი, ნიუ ვიქენ უნივერსიტეტის დოქტორანტი.

** ნიუ ვიქენ უნივერსიტეტის სამართლის მაგისტრი და ამავე უნივერსიტეტის დოქტორანტი.

¹ Rodriguez J.K., Johnstone S., Procter S., Regulation of Work and Employment: Advances, Tensions and Future Directions in Research in International and Comparative HRM, “The International Journal of Human Resource Management”, 28, 2017, 2957-2982.

² Gollan P.J., Patmore G., Perspectives of Legal Regulation and Employment Relations at the Workplace: Limits and Challenges for Employee Voice, “Journal of Industrial Relations”, 55.4, 2013, 488-506.

³ Todoli-Signes A., The ‘Gig Economy’: Employee, Self-Employed or the Need for a Special Employment Regulation? Transfer: European Review of Labour and Research, 23.2.2017, 193-205.

⁴ Rodriguez J.K., Johnstone S., Procter S., Regulation of Work and Employment: Advances, Tensions and Future Directions in Research in International and Comparative HRM, “The International Journal of Human Resource Management”, 28.2017, 2957-2982.

⁵ Wong K., Chan A.H.S., Ngan S.C., The Effect of Long Working Hours and Overtime on Occupational Health: A Meta-Analysis of Evidence from 1998 to 2018, “International Journal of Environmental Research and Public Health”, 16.12.2019, 1-22.

⁶ Bhavie D.P., Teo L., Dalal R.S., Privacy at Work: A Review and a Research Agenda for a Contested Terrain, “Journal of Management”, 46.3.2018, 1-61.

⁷ საქართველოს შრომის კოდექსი, 4113-რს, 17.12.2012, მუხლი 24.2.

სამუშაო დროის განსაზღვრასთან დაკავშირებით და საერთაშორისო სასამართლო პრაქტიკის შესწავლის საფუძველზე, გამოვლენილი და შეფასებული იქნება ის პრობლემები, რომლებიც შეიძლება წარმოიშვას არსებული რეგულაციიდან გამომდინარე. გარდა ამისა, შემოთავაზებული იქნება საერთაშორისო სასამართლოს მიდგომები ამ პრობლემების გადაჭრასთან დაკავშირებით.

1. სშკ-ისა და საერთაშორისო სტანდარტების ურთიერთმიმართება

„სამუშაო დროის საკითხის რეგულირება არის ერთ-ერთი უძველესი პრობლემა შრომის კანონმდებლობისთვის. უკვე მე-19 საუკუნეში იქნა აღიარებული, რომ გადაჭარბებული სამუშაო საათები საფრთხეს უქმნიდა დასაქმებულთა ჯანმრთელობასა და მათ ოჯახებს“.⁸ სწორედ ამიტომ, სამუშაო დრო, დასვენება და სამუშაო დროისა და დასვენების დროის მოწესრიგება არის შრომითი ურთიერთობების ცენტრალური ნაწილი. ნამუშევარი შრომის საათები, დასვენების დროის ხანგრძლივობა და ის საკითხი, თუ როგორ არის ის დღეში, კვირაში, თვესა და/ან წელიწადში რეგულირებული, უდიდესი მნიშვნელობის მქონეა როგორც დასაქმებულის, ისე დამსაქმებლისთვის.⁹ სამუშაო დროსთან დაკავშირებული საკითხის რეგულირებას ეხება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) (შემდგომში – „შსო“) არაერთი კონვენცია თუ რეკომენდაცია, ასევე, ევროპარლამენტისა და ევროპული კავშირის დირექტივები.

აღსანიშნავია, რომ შსო-ის პირველი და შემდგომში მრავალი კონვენციის, ზოგადი კვლევებისა და დისკუსიების თემა, წლების განმავლობაში, სწორედ სამუშაო საათები იყო. შსო-ის პირველი კონვენცია, რომელიც მიღებულ იქნა 1919 წელს, ზღუდავდა სამუშაო საათებს და ითვალისწინებდა ადეკვატური დასვენების პერიოდს დასაქმებულთათვის. დღეს, სამუშაო დროის შესახებ შსო-ის სტანდარტები იძლევა ჩარჩოს რეგულირებული სამუშაო საათებისთვის, ყოველდღიური და

ყოველკვირეული დასვენების პერიოდებისა და ყოველწლიური არდადეგებისთვის. ეს ინსტრუმენტები უზრუნველყოფს მაღალ პროდუქტიულობას და იცავს მუშაკთა ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას.¹⁰ აღსანიშნავია, რომ თავდაპირველად, შსო-ის 1919 წლის პირველი კონვენცია¹¹ არ შეიცავდა სამუშაო დროის დეფინიციას. თუმცა, სამუშაო დროის განმარტება განისაზღვრა შრომის მინისტრების კონფერენციაზე, 1926 წელს, ლონდონში, რომელიც შემდგომ უკვე აისახა შსო-ის №30 კონვენციის მეორე მუხლშიც.¹²

სამუშაო დროს ეხება 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და ევროპული კავშირის 2003/88/EC დირექტივა სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ (შემდგომში – „2003/88/EC დირექტივა“)¹³. სწორედ ამ დირექტივის მიხედვით აისახა სშკ-ში სამუშაო დროსთან დაკავშირებული ცვლილებები. 2003/88/EC დირექტივას საფუძვლად უდევს ევროკავშირის შექმნის შესახებ ხელშეკრულების 137(2) მუხლი, რომლის თანახმადაც, თანამეგობრობამ და წევრმა სახელმწიფოებმა მხარი უნდა დაუჭირონ სამუშაო ადგილზე შრომითი გარემოსა და პირობების გაუმჯობესებას, ამ მიზნით კი, მიიღონ ყველა ის საჭირო ზომა, რაც განსაზღვრულია ამავე დოკუმენტით.¹⁴ დირექტივა, ასევე, ეფუძნება, 1993 წლის 23 ნოემბრის ევროპული კავშირის 93/104/EC დირექტივას სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეულ ასპექტებთან დაკავშირებით¹⁵.

2003/88/EC დირექტივის მიზანია ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების იმ მინიმალური სტანდარტების დაცვა, რაც სამუშაო დროის ორგანიზებასთან არის დაკავშირებული. ის თანაბრად შეიძლება გავრცელდეს როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორზე.¹⁶

¹⁰ <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--en/index.htm?fbclid=IwAR2G-D4if9kjQKSzN8MGYqUpiCMdEUnEV4C_HjoIHwnxFxBMNwxu8S-NEXL7M>, [28/02/2022].

¹¹ Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1).

¹² General Survey on Hours of Work, „HOURS OF WORK From fixed to flexible?“, International Labour Conference, 93rd Session, 2005.

¹³ Directive 2003/88/EC, Article 2 (1): ‘working time’ means any period during which the worker is working, at the employer’s disposal and carrying out his activity or duties, in accordance with national laws and/or practice.

¹⁴ Consolidated Version Of The Treaty On The Functioning Of The European Union, Official Journal of the European Union, 7.6.2016.

¹⁵ COUNCIL DIRECTIVE 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time.

¹⁶ Directive 2003/88/EC Of The European Parliament And Of The Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time.

⁸ <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--en/index.htm?fbclid=IwAR2G-D4if9kjQKSzN8MGYqUpiCMdEUnEV4C_HjoIHwnxFxBMNwxu8S-NEXL7M>, [28/02/2022].

⁹ General Survey concerning working-time instruments, “Ensuring decent working time for the future“, International Labour Conference, 107th Session, 2018.

სწორედ ევროკავშირის დირექტივებთან, შსო-ის კონვენციებით დადგენილ საერთაშორისო სტანდარტებთან დაახლოებისა და საქართველოს მიერ „ასოცირების შესახებ შეთანხმებით“ ნაკისრი ვალდებულებების მნიშვნელოვანი ნაწილის შესრულების მიზნით, 2020 წელს, სშკ-ში განხორციელდა აქამდე დაურეგულირებელი ან არასრულყოფილად რეგულირებული საკითხების ასახვა.¹⁷ სშკ-ის განარტებითი ბარათის მიხედვით, კანონპროექტის ერთ-ერთ ცენტრალურ საკითხს წარმოადგენდა სამუშაო დროის რეგულირება.¹⁸ 2020 წლის ცვლილებების შემდგომ, სშკ-ის V თავით მოდიფიცირება განიცადა სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების დროსთან დაკავშირებულმა ნორმებმა.¹⁹ განხორციელებულმა ცვლილებებმა არსებითად შეცვალა სამუშაო ადგილზე დასაქმებულთა დაცვის სტანდარტი. სშკ-ში ასახა საქართველოს შრომის ბაზრისთვის აქამდე უცნობი არაერთი სიახლე, რასაც პირდაპირი გავლენა აქვს დამსაქმებლებზე, სამუშაოს თვისებრივად ახლებურად ორგანიზების თვალსაზრისით.²⁰

სშკ-ის 24-ე მუხლის პირველი პუნქტით განისაზღვრა ნორმირებული სამუშაო დროის ცნება, როგორც ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს. ეს განმარტება იდენტურია და ზუსტად ასახავს როგორც 2003/88/EC დირექტივის, ისე შსო-ის №30 კონვენციის²¹ მეორე მუხლებს. მოცემული განმარტებების მიხედვით, დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში საქმიანობა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობის სამუშაო დროის ცნებაში მოქცევის ერთ-ერთ მთავარ კრიტერიუმს წარმოადგენს. თუმცა, არცერთი დოკუმენტი არ განმარტავს და, შესაბამისად, ბუნდოვანია, რას გულისხმობს „დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში

საქმიანობა“.

როგორც სშკ-ის, ისე დირექტივისა²² და შსო-ის №30 კონვენციის²³ განმარტების მიხედვით, სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო. შესვენება განიმარტება, როგორც დროის ინტერვალი, როდესაც დასაქმებულებს უფლება აქვთ, დაისვენონ, ჭამონ, დალიონ, ილოცონ ან დაიკმაყოფილონ სხვა მნიშვნელოვანი საჭიროებები სამუშაო დღის განმავლობაში.²⁴ სამუშაო დღის განმავლობაში რეგულარული ინტერვალებით დასვენება აუცილებელია დადლილობის მინიმუმადე შესამცირებლად.²⁵ კვლევების მიხედვით, დადგინდა, რომ ხშირი, მოკლე შესვენებები ხელს უწყობს სამუშაოსთან დაკავშირებული სტრესის შემცირებას.²⁶ შესაბამისად, დამსაქმებლის „განკარგულების პირობებში საქმიანობის“ განმარტებისას უნდა იგულისხმებოდეს ისეთი პერიოდი, როდესაც დასაქმებული იმყოფება სამუშაო ადგილზე, მაგრამ, ფაქტობრივად, არ ასრულებს სამუშაოს. თუმცა, სამუშაოს შეუსრულებლობა არ ნიშნავს დასვენების პერიოდს, თუ ის არ ჯდება დასვენების დროის აღნიშნულ განმარტებაში.

სამუშაო დროის განმარტებას ქვეყნების უმრავლესობის კანონმდებლობა შეიცავს. უმეტესობამ შსო-ის №30 კონვენციის მიერ დადგენილი სამუშაო დროის განმარტება ასახა.²⁷ ქვეყნების უმრავლესობა კი, „დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში საქმიანობას“ განმარტავს, როგორც დროის იმ მონაკვეთს, როდესაც დასაქმებული ფაქტობრივად ასრულებს სამუშაოს ან ხელმისაწვდომია სამუშაოს შესასრულებლად. სამუშაო დროის ასეთი განმარტება აქვთ ეთიოპიას²⁸ და დანიას²⁹.

მიუხედავად მრავალი ქვეყნის ეროვნულ კანონმდებლობაში არსებული მითითებისა, რომ

¹⁷ განმარტებითი ბარათი საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ“, გვ. 6, <<https://info.parliament.ge/>>, [28/02/2022].

¹⁸ იქვე, გვ. 8;

¹⁹ საქართველოს შრომის კოდექსი, თავი V, სამუშაო დრო, შესვენების დრო და დასვენების დრო.

²⁰ განმარტებითი ბარათი საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ“, გვ. 12, <<https://info.parliament.ge/>>, [28/02/2022].

²¹ Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30), Article 2: For the purpose of this Convention the term hours of work means the time during which the persons employed are at the disposal of the employer; it does not include rest periods during which the persons employed are not at the disposal of the employer.

²² 2003/88/EC Directive, Article 2(2): rest period' means any period which is not working time.

²³ Article 2: "...it does not include rest periods during which the persons employed are not at the disposal of the employer".

²⁴ General Survey concerning working-time instruments, "Ensuring decent working time for the future", International Labour Conference, 107th Session, 2018.

²⁵ ILO: Working Time in the twenty-first century, Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements (October 2011), para. 151.

²⁶ Tucker P., Folkard S., Working Time, Health and Safety: A Research Synthesis Paper, Conditions of Work and Employment, ILO Working Paper Series, 31.2011, 27.

²⁷ General Survey concerning working-time instruments, "Ensuring decent working time for the future", International Labour Conference, 107th Session, 2018.

²⁸ Section 61(2) of the Labour Proclamation.

²⁹ Section 5(3) of the Working Time Act.

სამუშაო საათები არ მოიცავს დასვენების პერიოდს, ზოგიერთ ქვეყანაში, დასვენების პერიოდები შედის სამუშაო საათებში. რამდენიმე ქვეყანაში, საათობრივი სამუშაო მოიცავს ზოგიერთ შესვენებას და გამორიცხავს სხვებს. მაგალითად, პოლონეთში, მუშას, რომლის ყოველდღიური სამუშაო დრო შეადგენს ექვს საათს ან მეტს, შეიძლება ჰქონდეს დამატებითი შესვენების უფლება, რომელიც არ შედის სამუშაო საათებში³⁰. ეთიოპიაში, მოკლე შესვენებები ითვლება სამუშაო დროში, კვების შესვენებები კი – არა.³¹ ამერიკასა და გერმანიაში კი, სამუშაოს შესასრულებლად კორპორაციული სამოსის ჩაცმის დრო შედის სამუშაო საათებში.³² საფრანგეთის შრომის კოდექსით, როდესაც სამუშაო ტანსაცმლის ტარებას მოითხოვს კანონი ან დებულება, კოლექტიური ხელშეკრულებები, საპროცესო წესები ან სამუშაო ხელშეკრულება და როცა ჩაცმა და გაშიშვლება უნდა განხორციელდეს სამუშაო ადგილზე, ამ საქმიანობებისთვის დახარჯული დრო ანაზღაურდება როგორც ფინანსურად, ასევე, შედის დასვენების დროში.³³ ბრაზილიის კანონმდებლობით, ტანსაცმლის ან ფორმის გამოცვლა არ არის სამუშაო დრო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც სავალდებულოა ასეთი ტანსაცმლის გამოცვლა ან უნიფორმის ტარება კომპანიაში.³⁴ აღნიშნული ცხადყოფს, რომ მიუხედავად საერთაშორისო დონეზე ჩამოყალიბებული ერთიანი სტანდარტებისა, ეროვნული კანონმდებლობის დონეზე მაინც არსებობს რეგულირების მრავალფეროვნება.

2. სამუშაო დროის ცნების განსაზღვრის პრაქტიკული პრობლემები (ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკის მიმოხილვა)

სამუშაო დროის განსაზღვრას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება თანამედროვე სამყაროში, როდესაც დასაქმებულთა ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას პირადი ცხოვრებისა და სამუშაოს ბალანსი წარმოადგენს³⁵. სამუშაო დროის

რეგულირების მნიშვნელობას ხაზს უსვამს მდიდარი სასამართლო პრაქტიკაც³⁶. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა, რომ დასაქმებული არ უნდა გახდეს მსხვერპლი შეუზღუდავი დროის განმავლობაში სამუშაოს განხორციელების იძულებისა, რაც შესაძლებელია, დამსაქმებლის მხრიდან განხორციელდეს როგორც პირდაპირი, ისე ირიბი ფორმით³⁷.

სმკ-ის 24-ე მუხლის პირველი პუნქტი, სამუშაო დროის განმარტებისას, გამოჰყოფს ორ ძირითად კრიტერიუმს: 1) ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში; 2) ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს³⁸.

მიუხედავად იმისა, რომ სამუშაო დროის კოდექსისეული განმარტება, ერთი შეხედვით, სრული და ამომწურავია, მასთან დაკავშირებით არსებობს რამდენიმე მნიშვნელოვანი ასპექტი. მაგალითად, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო (შემდგომში – CJEU) არაერთ საინტერესო დეტალზე ამახვილებს ყურადღებას. უპირველეს ყოვლისა, უნდა აღინიშნოს, რომ სასამართლო ეყრდნობა 2003/88/EC დირექტივის 2.1 პუნქტს, რომლის თანახმადაც, სამუშაო დრო არის ნებისმიერი პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს, ე.ი., დამსაქმებლის განკარგულებაშია და ახორციელებს თავის საქმიანობებსა და მოვალეობებს³⁹.

აღნიშნულთან დაკავშირებით, პრაქტიკული პრობლემა ჩნდება მაშინ, როდესაც საქმე ეხება ისეთ პროფესიებს, რომლებიც არ საჭიროებს მუდმივად სამუშაო ადგილზე ყოფნას, ან სამუშაო ადგილზე ყოფნის შემთხვევაშიც, დასაქმებული ფაქტობრივად არ ახორციელებს საკუთარ მოვალეობებს. ასეთ შემთხვევაში, სამსჯელოა, რამდენად წარმოადგენს სამუშაო ადგილზე ყოფნა „თავის საქმიანობის და მოვალეობების განხორციელებას“ და რამდენად სრულდება

Interview Study with Millennials in Dutch Consultancies, “German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung”, 35.1.2021, 6-32.

³⁰ Sections 134 and 141 of the Labour Code.

³¹ Section 51 of Labour Proclamation No. 118/2001.

³² General Survey concerning working-time instruments, “Ensuring decent working time for the future”, International Labour Conference, 107th Session, 2018.

³³ Section L212.4 of the Labour Code.

³⁴ Section 4(2) of Law No. 13.467 of 13 July 2017 which revises the Consolidated Labour Laws.

³⁵ *Bouwmeester O., Atkinson R., Noury L., Ruotsalainen, R.*, Work-life Balance Policies in High Performance Organisations: A Comparative

³⁶ *Zakiyy N.*, Legitimizing Workforce Reduction: A Review on Impact of COVID-19 Outbreak to the Economy, “European Journal of Interdisciplinary Studies”, 7.2.2021, 48-61.

³⁷ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება.

³⁸ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 4113-რს, 17.20.2010, მუხლი 24.

³⁹ *Grigore v. Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București* (C-258/10).

დირექტივის კუმულაციური მოთხოვნები. განსაკუთრებით აქტუალურია ეს საკითხი ისეთი პროფესიების შემთხვევაში, როგორცაა მაგალითად, ექიმი, მეხანძრე, მასწავლებელი და ა.შ. ამ ტიპის სამუშაოებს აერთიანებს ის, რომ ისინი ყოველთვის არ საჭიროებს სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულებას, იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც დასაქმებული იმყოფება სამუშაო ადგილზე.

მსგავს საქმეზე, როდესაც მორიგე ექიმები ითხოვდნენ მორიგეობის დროის ანაზღაურებას, რომლის განმავლობაშიც ისინი იმყოფებოდნენ სამუშაო ადგილზე, თუმცა, ფაქტობრივად არ ასრულებდნენ სამუშაოს, CJEU-მ დაადგინა, რომ სახეზეა სამუშაო დროის დამახასიათებელი ნიშნები, რადგანაც მორიგე ჯგუფის ექიმები ვალდებული არიან, ჯანდაცვის ცენტრში (სავადმყოფოში) იმყოფებოდნენ. სადავო არ არის, რომ ამ წესების მიხედვით მორიგეობის პერიოდში ზემოთ მოცემული პირველი ორი პირობა სრულდება. უფრო მეტიც, მაშინაც კი, თუ რეალურად შესრულებული საქმიანობა განსხვავდება გარემოებების მიხედვით, ის ფაქტი, რომ ექიმები ვალდებული არიან, იმყოფებოდნენ და ხელმისაწვდომი იყვნენ სამუშაო ადგილზე, თავიანთი პროფესიული მომსახურების გაწევის მიზნით, ნიშნავს, რომ ასეთ დროს, ისინი ასრულებენ საკუთარ მოვალეობებს.⁴⁰

მსგავსი მსჯელობა გვხვდება მასწავლებლებთან დაკავშირებითაც, როდესაც სადავო გახდა მასწავლებლების მორიგეობის პერიოდის სამუშაო დროში ჩათვლის საკითხი. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ დასაქმებულის მორიგეობის პერიოდი, როდესაც მას მოეთხოვება ფიზიკურად ყოფნა დამსაქმებლის შენობაში, მთლიანად უნდა ჩაითვალოს სამუშაო დროდ, მიუხედავად იმისა, თუ რა სამუშაოს ასრულებდა დასაქმებული ამ მორიგეობის დროს. ის ფაქტი, რომ მორიგეობა მოიცავს უმოქმედობის პერიოდსაც, ამ მხრივ, არ არის რელევანტური. მიუხედავად იმისა, რომ უმოქმედობის პერიოდები მორიგეობისას ყოველთვის გვხვდება, იმის გათვალისწინებით, რომ ჩვეულებრივი სამუშაო საათებისგან განსხვავებით, მორიგეობის დროს რეალური სამუშაოს შესრულების პერიოდების წინასწარ დაგეგმვა არ არის შესაძლებელი და რეალურად შესრულებული საქმიანობა დამოკიდებულია

გარეშე გარემოებებზე, გადაწყვეტი ფაქტორი იმის შესაფასებლად, „სამუშაო დროდ“ ჩაითვლება თუ არა შესაბამისი პერიოდი, არის ის, დასაქმებულებს მოეთხოვებათ თუ არა ფიზიკურად ყოფნა დამსაქმებლის შენობაში და ვალდებული არიან თუ არა, საჭიროების წარმოშობისთანავე შეასრულონ სამუშაო. ამის გათვალისწინებით, საქმეში არსებული ვალდებულებები სამუშაოს შესრულებას უტოლდება.⁴¹

სასამართლო პრაქტიკა აქცენტს აკეთებს სწორედ იმ ფაქტზე, რომ სამუშაო დროის განსაზღვრისას, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული დასაქმებულის შეზღუდული შესაძლებლობა, განკარგოს მისი დრო საკუთარი შეხედულებისამებრ. თუკი დასაქმებული ვალდებულია, იმყოფებოდეს დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ადგილას, მიუხედავად იმისა, რამდენად დატვირთულია ეს დრო ფაქტობრივად შესასრულებელი ვალდებულებებით, აღნიშნული ითვლება სამუშაო დროდ. მეტიც, CJEU აღნიშნავს, რომ სამუშაო დროის განმარტება უნდა იყოს ისე გაგებული, რომ ეკრძალებოდეს წევრ სახელმწიფოს, შექმნას ისეთი მოწესრიგება, რომლის მიხედვითაც, დასაქმებულს, რომელიც ვალდებულია, მორიგეობისას ფიზიკურად იმყოფებოდეს სამუშაო ადგილზე, ასეთი დრო არ ჩაეთვლება სამუშაო საათებში. ასეთი მოწესრიგება შეუსაბამოა დასაქმებულთა უსაფრთხოების, ჯანმრთელობისა და უფლებების დამცავ ნორმებთან⁴². თუკი სამუშაო დროს განვმარტავთ იმგვარად, რომ აღნიშნული მხოლოდ ფაქტობრივად შესრულებულ სამუშაოსთან ასოცირდებოდეს, ამან შეიძლება მიგვიყვანოს დასაქმებულთა კონსტიტუციური უფლებების დარღვევამდე. არაერთმა კვლევამ ცხადყო, რომ გადატვირთულმა სამუშაო გრაფიკმა შესაძლებელია, საფრთხე შეუქმნას როგორც თავად დასაქმებულის, ისე სხვა პირთა ჯანმრთელობასა და სოციალურ ინტეგრაციას საზოგადოებაში⁴³.

ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრაქტიკული პრობლემა, რომელიც სამუშაო დროს უკავშირდება, არის მგზავრობის დროის სამუშაო დროში ჩათვლა და მისი ანაზღაურება. თანამედროვე შრომის სამართალში იყო მცდელობები, რომ მგზავრობის დრო საკანონმდებლო დონეზე განმარტებულიყო სამუშაო დროდ, თუმცა, ეს

⁴¹ *Abdelkader Dellas and Others v. Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité* (C-14/04).

⁴² იქვე.

⁴³ *Menegatti E.*, Taking EU Labour Law beyond the Employment Contract: The Role Played by the European Court of Justice, “European Labour Law Journal”, 11.1.2019, 26-47.

⁴⁰ *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana* (C-303/98).

მცდელობები მცდელობებად დარჩა⁴⁴. თუმცა, საკითხი არაერთხელ გახდა სასამართლოს მსჯელობის საგანი და CJEU-მ განმარტა, რომ თუ დასაქმებულთა მგზავრობა ხდება მათ მიერ შესაბამის მომხმარებლებთან მისასვლელად და არის აუცილებელი საშუალება ამ დასაქმებულთა მიერ მომხმარებლებისთვის ტექნიკური მომსახურების მიწოდებისთვის, მგზავრობის დროის სამუშაო დროში გაუთვალისწინებლობა საშუალებას მისცემს დამსაქმებელს, განაცხადოს, რომ მხოლოდ კონკრეტული მომსახურებისთვის დახარჯული დრო მიეკუთვნება „სამუშაო დროის“ კონცეფციას, რაც არსებითად დაამახინჯებს ამ ცნებას და საფრთხეს შეუქმნის დირექტივის მიზანს, დაიცვას დასაქმებულთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა⁴⁵.

მგზავრობის დროსთან დაკავშირებითაც გადამწყვეტია დასაქმებულის ვალდებულება, ფიზიკურად იმყოფებოდეს დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ადგილზე და იყოს დამსაქმებლისთვის ხელმისაწვდომი, რათა, საჭიროების შემთხვევაში, დაუყოვნებლივ შეძლოს შესაბამისი ვალდებულების შესრულება ან მომსახურების გაწევა.⁴⁶

რიგ შემთხვევებში, შესაძლოა, სამსჯელო გახდეს, რას გულისხმობს დამსაქმებლის განკარგულებაში ყოფნა. CJEU-ს განმარტების თანახმად, იმისთვის, რომ დასაქმებული ჩაითვალოს დამსაქმებლის განკარგულებაში მყოფად, იგი უნდა აღმოჩნდეს ისეთ სიტუაციაში, რომელშიც ის ვალდებულია, დაემორჩილოს დამსაქმებლის მითითებებს და განახორციელოს თავისი საქმიანობა ამ დამსაქმებლის სასარგებლოდ და მას არ უნდა გააჩნდეს რეალური შესაძლებლობა, გამოიყენოს დრო საკუთარი ინტერესებისთვის⁴⁷. მეტიც, სასამართლომ აღნიშნა, რომ მიუხედავად დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მოსასვენებელი ოთახით უზრუნველყოფის ფაქტისა, სადაც

⁴⁴ Wong K., Chan A.H.S., Ngan S.C., The Effect of Long Working Hours and Overtime on Occupational Health: A Meta-Analysis of Evidence from 1998 to 2018, “International Journal of Environmental Research and Public Health”, 16.12.2019, 1-22.

⁴⁵ Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA (C-266/14).

⁴⁶ ქარდავა ე., On-call და Stand-by მუშაობისას სამუშაო დროის განმარტების თავისებურებანი ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში, წიგნი: გასიტაშვილი ე., ბაქაქური ნ., ქარდავა ე., კარტოზია მ., ლიპარტიანი ნ., ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, 2019, 109-148.

⁴⁷ Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA (C-266/14).

იგი ატარებს იმ დროს, როდესაც ფაქტობრივად არ ასრულებს თავის ვალდებულებებს და თავისუფალია ამ დროის განკარგვის ნაწილში, ეს მაინც ითვლება სამუშაო დროდ. თუკი დასაქმებულს ექნებოდა იმის საშუალება, რომ თავად შეერჩია საკუთარი ადგილსამყოფელი, თუნდაც მას დაკისრებოდა ტელეფონით მუდმივად ხელმისაწვდომობის ვალდებულება, რეალობა იქნებოდა განსხვავებული. მაგრამ, ამ შემთხვევაში, იგი ვალდებულია, დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ადგილზე იყოს, რაც მის შესაძლებლობას, სურვილისამებრ გამოიყენოს საკუთარი დრო, ზღუდავს. ის ვალდებულია, საკუთარი ოჯახისგან მოშორებით იყოს და თუნდაც მომსახურების გაწევით არ იყოს დაკავებული, საკუთარი დროის განკარგვაში შეზღუდულია⁴⁸.

განსხვავებულია მიდგომა, როდესაც დასაქმებული იმყოფება ე.წ. „მოლოდინის რეჟიმში“ (stand-by time) მის მიერ განსაზღვრულ ადგილზე, მაგრამ გააჩნია ვალდებულება, გამოძახებისთანავე გამოცხადდეს ვალდებულების შესასრულებლად⁴⁹. მოცემულ შემთხვევაში, არსებითია ის გარემოება, რომ დასაქმებული იმყოფება მის მიერ შერჩეულ ადგილზე და აქვს რეალური შესაძლებლობა, საკუთარი ინტერესების შესაბამისად გამოიყენოს დრო⁵⁰. თუმცა, აქაც უნდა აღინიშნოს პრაქტიკაში გამოვლენილი პრობლემური ასპექტები, რომლებიც უკავშირდება გამოძახებისთანავე გამოცხადების მოთხოვნის დროით შეზღუდვას. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული შეზღუდულია არაგონივრულად მოკლე ვადით, გამოძახებისთანავე გამოცხადდეს ვალდებულების შესასრულებლად, აღნიშნული უტოლდება დამსაქმებლის განკარგულებაში ყოფნას და მოლოდინის რეჟიმში ითვლება სამუშაო დროდ და, შესაბამისად, ექვემდებარება ანაზღაურებას⁵¹.

თანამედროვე კოვიდპანდემიის პერიოდში, განსაკუთრებით აქტუალური გახდა მუშაობის დისტანციური რეჟიმი, რაც თავის თავში მოიცავს დასაქმებულის ვალდებულებას, გამოძახების შემთხვევაში, დაუყოვნებლივ გამოცხადდეს სამუშაო ადგილზე, თუმცა, „დაუყოვნებლობა“

⁴⁸ Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger (C-151/02).

⁴⁹ Glowacka M., A Little Less Autonomy? The Future of Working Time Flexibility and Its Limits, “European Labour Law Journal”, 12.2.2021, 113-133.

⁵⁰ Quirke M., Winder K., Defining the Employment Relationship in the Platform Economy – Independent Contractors, Workers or Employees?, “Irish Judicial Studies Journal”, 5.1.2021, 47-57.

⁵¹ Deakin S., Decoding Employment Status, “King’s Law Journal”, 31.2.2020, 180-193.

უნდა განიმარტოს გონივრულ ფარგლებში და ითვალისწინებდეს იმ დროს, რაც ობიექტურად აუცილებელია სამუშაოზე გამოცხადებისთვის⁵². თუ ეს დრო განისაზღვრება იმგვარად, რომ შეზღუდავს დასაქმებულს, იმყოფებოდეს მის მიერ შერჩეულ ადგილზე, ეს გამორიცხავს stand-by time რეჟიმს⁵³.

მსგავს საქმეზე, CJEU-მ დაადგინა, რომ ვინაიდან დასაქმებული (მეხანძრე) ვალდებული იყო, გამოძახებიდან 8 წუთში წასასვლელად სრულიად გამზადებული ყოფილიყო და, მეორე მხრივ, მას მოეთხოვებოდა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ადგილზე ფიზიკურად ყოფნა (თუმცა, ეს ადგილი იყო ბატონი მატზაკის სახლი და არა დამსაქმებლის ოფისი), ობიექტურად ზღუდავს მის შესაძლებლობას, მორიგეობის დრო დაუთმოს თავის პირად და სოციალურ ინტერესებს. დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ადგილზე ფიზიკურად ყოფნის ვალდებულება და გეოგრაფიული და დროითი შეზღუდვები, რომლებიც გამოწვეულია 8 წუთის განმავლობაში გამზადების მოთხოვნით, დასაქმებულს განსხვავებულ მდგომარეობაში აყენებს იმ დასაქმებულისგან, რომელიც მორიგეობის დროს უბრალოდ უნდა იყოს დამსაქმებლის განკარგულებაში. ამ გარემოებებში აუცილებელია 2003/88 დირექტივის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული „სამუშაო დროის“ ცნების ინტერპრეტაცია, ისე, რომ მან მოიცვას სიტუაცია, როდესაც თანამშრომელი ვალდებულია, გაატაროს მორიგეობის დრო საკუთარ სახლში და ვალდებულია, 8 წუთში მზად იყოს სამუშაოს შესასრულებლად⁵⁴. შესაბამისად, მნიშვნელოვანი ფაქტორი მოლოდინის რეჟიმთან დაკავშირებით არის ის, თუ რამდენად აძლევს გამოძახების პირობები დასაქმებულს თავისუფლებას, აირჩიოს მოლოდინის ადგილი და მოლოდინის დრო განკარგოს არსებითი შეზღუდვის გარეშე⁵⁵.

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი პრობლემური ასპექტი სამუშაო დროის განსაზღვრასთან დაკავშირებით, რაზეც სასამართლო პრაქტიკა აკეთებს აქცენტს, არის დამსაქმებლის მიერ

დასაქმებულისთვის ვალდებულებების იმგვარად განსაზღვრა, რაც „აიძულებს“ დასაქმებულს, ფაქტობრივად განახორციელოს ვალდებულებები, კანონმდებლობით ან შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრული დროის გადაჭარბებით. ეს საკითხი საკამათო ხდება, როდესაც დასაქმებულის მიერ შესასრულებელ ვალდებულებას ფაქტობრივად სჭირდება მეტი დრო, ვიდრე ეს განსაზღვრულია კანონით და/ან ხელშეკრულებით, თუმცა, დამსაქმებელი ამ ვალდებულებისთვის შესასრულებელ დროს არ თვლის ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ. მსგავს სიტუაციაში, როდესაც მეტყვევის მიერ გასაკონტროლებელი მონაკვეთი საჭიროებდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულზე მეტ დროს მონიტორინგისთვის, სასამართლომ დაადგინა, რომ აკრძალულად უნდა ჩაითვალოს დასაქმებულისთვის ისეთი დავალების მიცემა, რომლის მიხედვითაც, ის, ფორმალურად, მუშაობს დღეში 8 საათი და კვირაში 40 საათი, მაგრამ დავალების შესასრულებლად ვალდებულია, უფრო დიდხანს ან პერმანენტულად იმყოფებოდეს მასზე მიმაგრებულ ტყის მონაკვეთში⁵⁶. შესაბამისად, სამუშაო დროის განსაზღვრისას, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული თავად შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობა და ამ სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო რეალური დრო. იმ შემთხვევაში, თუ საჭირო გახდება განსაზღვრული სამუშაო დროის გადაჭარბება, არ უნდა გახდეს საკამათო ამ დროის ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ შეფასება და ამ ტიპის სამუშაოსთვის განსაზღვრული რეჟიმით ანაზღაურება.

როგორც ზემოთ მოცემული მაგალითები ცხადყოფს, მიუხედავად სმკ-ის 24-ე მუხლში განხორციელებული ცვლილებისა, რომლებიც ეფუძნება და იზიარებს ევროპული კავშირის მიდგომებსა და რეგულაციებს სამუშაო დროის განსაზღვრასთან დაკავშირებით, მაინც რჩება არაერთი პრობლემა, რომელიც შეიძლება წარმოიშვას პრაქტიკაში და რომლის გადაჭრაშიც განსაკუთრებული როლი მიენიჭება ეროვნულ სასამართლოს.

⁵² Thornquist A., False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the 'Grey Area' of the Labour Market, "International Journal of Comparative Labour Law", 31.4.2015, 411-429.

⁵³ Quirke M., Winder K., Defining the Employment Relationship in the Platform Economy – Independent Contractors, Workers or Employees?, "Irish Judicial Studies Journal," 5.1.2021, 47-57.

⁵⁴ Ville de Nivelles v. Rudy Matzak (C-518/15).

⁵⁵ Davies A.C.L., Getting More Than You Bargained for? Rethinking the Meaning of 'Work' in Employment Law, "Industrial Law Journal", 46.4.2017, 477-507.

⁵⁶ Grigore v. Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București (C-258/10).

დასკვნა

სამუშაო დროის ცნების სწორად განსაზღვრა და პრაქტიკაში გამოყენება უმნიშვნელოვანესია როგორც დასაქმებულთა ინტერესების დაცვის, ისე შრომის ბაზრის განვითარებისთვის. მიუხედავად სშკ-ში შესული არაერთი, საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისი ცვლილებისა, მაინც ბუნდოვანია სამუშაო დროის ცნება. სწორედ ამიტომ, CJEU-ს განმარტებების ეროვნულ დონეზე დამკვიდრება უმნიშვნელოვანესია სწორი პრაქტიკის ჩამოყალიბებისთვის.

CJEU-ს გადაწყვეტილებების განხილვისას, ნათელი გახდა, თუ როგორ უნდა განიმარტოს სამუშაო დრო იმგვარად, რომ დასაქმებული უზრუნველყოფილი იყოს სტაბილური და ნორმირებული სამუშაო გრაფიკით. გადაწყვეტილებებში, ცალკეული პროფესიისა და სამუშაო დროის განაკვეთის მიხედვით, გამიჯნულია „დამსაქმებლის განკარგულებაში საქმიანობისა“ და დასვენების დროის ცნებები. ეს კი, უზრუნველყოფს დასაქმებულის უსაფრთხოებისა და ჯანსაღი ცხოვრების პირობას, ამავდროულად, არის სამართლიანი ანაზღაურების სისტემის დანერგვის გარანტიც.

სშკ-ის განმარტებითი ბარათის⁵⁷ მიხედვით, სამუშაო დროსთან დაკავშირებით შესული ყველა ცვლილება ეყრდნობა 2003/88/EC დირექტივას. შესაბამისად, მისი სრული იმპლემენტაციის მიზნით, მნიშვნელოვანია დირექტივასთან დაკავშირებული ყველა განმარტების ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის დონეზე ასახვა. ვიდრე სშკ-ში სამუშაო დროის ცნებასთან მიმართებით დაზუსტებული, CJEU-ს განმარტებებთან შესაბამისი ცნებები აისახება, მნიშვნელოვანია, შრომის ბაზარზე უყურადღებოდ არ დარჩეს სამუშაო დროის ცნების სწორი განმარტების საკითხი. მიუხედავად არასრულყოფილი საკანონმდებლო მოწესრიგებისა, მნიშვნელოვანია, პრაქტიკაში მოხდეს საერთაშორისო სტანდარტებსა და პრაქტიკასთან შესაბამისი მიდგომის გატარება. ამ საკითხის გაკონტროლებაში კი, სხვადასხვა უწყების, მათ შორის, ეროვნული სასამართლოსა და შრომის ინსპექციის როლი საკმაოდ მნიშვნელოვანი შეიძლება იყოს.

⁵⁷ განმარტებითი ბარათი საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ“, <<https://info.parliament.ge/>>, [28/02/2022].

The Permissibility of Using Employees' Personal Data to Detect Disciplinary Misconduct – A Fair Balance Between the Rights of Employees and Employers

Abstract

Employers collect personal data on job applicants and workers for a number of purposes such as to ensure personal safety, personal security and protection of property. New ways of collecting and processing data entail some new risks for workers. The development of new technologies and new methods of processing personal data in this context have not altered this situation. In fact, it can be said that such developments have made it more important for employers to do so.

Personal data should be processed lawfully and fairly, and only for reasons directly relevant to the employment of the worker. Employees should be clearly and fully informed of the processing of their personal data. The introduction and use of information systems and technologies for the direct and principal purpose of monitoring employees' activity and behaviour should not be permitted, especially when the information obtained in this way becomes the basis for the dismissal of the employee.

The primary purpose of international acts, interna-

tional jurisprudence, recommendations and national legislation is to redress the imbalance between vulnerable employees and more powerful employers in their contractual relationships. This paper listed the factors that must be considered when assessing the competing interests and the proportionality of video surveillance measures. The employees' right to respect their private life needs to be balanced with their employer's interest in protecting their property rights.

Based on the above, the following conclusion can be made: one of the ways to balance the imbalance is to improve the legal framework.

Effective communication should be provided to employees concerning any monitoring that takes place, the purposes for this monitoring, and the circumstances as well as the possibilities for employees to prevent their data from being captured by monitoring technologies. Policies and rules concerning legitimate monitoring must be clear and readily accessible.

დასაქმებულთა პერსონალური მონაცემების გამოყენების დასაშვებობა დისციპლინური გადაცდომის გამოსავლენად – სამართლიანი ბალანსი დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა უფლებებს შორის

შესავალი

ელექტრონული მმართველობის განვითარების პარალელურად, აქტუალური გახდა პერსონალური მონაცემების დაცვის საკითხი, რასაც განაპირობებს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის და ამ ინფორმაციის გამოყენების მიმართ საზოგადოებაში არსებული რეალობა. ნებისმიერი პირი, ვინც ცდილობს პირადი ცხოვრების დაცვის სამართლებრივ მოწესრიგებაში გარკვევას, შესაძლოა, სირთულეებსაც წააწყდეს. არსებობს საყოველთაო მოთხოვნა პირადი ცხოვრების უკეთესი დაცვის მიმართ, რაც გამოწვეულია ახალი საფრთხეებითა და პირადი ცხოვრების უფლების სხვა უფლებებთან ურთიერთობის ხასიათის დადგენიდან გამომდინარე. ეს მოიცავს ადამიანის უფლებათა ბალანსს იმ პირთა უფლებებთან, რომლებთანაც ინდივიდი იმყოფება ინტერაქციაში¹.

სამართლებრივი ურთიერთობების ერთ-ერთი განუყოფელი ნაწილია ფიზიკური პირების პერსონალურ მონაცემთა დამუშავება, ხოლო, შრომითი ურთიერთობები ის სფეროა, სადაც ამ მონაცემთა დამუშავება აქტიურად მიმდინარეობს. შრომით კონტექსტში განხორციელებული ბევრი ქმედება მოიცავს დასაქმებულთა პერსონალური მონაცემების, ზოგჯერ კი, ძალზე სენსიტიური ინფორმაციის დამუშავებას, ხოლო, მონაცემთა დამუშავების ყოველი ახალი საშუალება წარმოადგენს დამატებით საფრთხეს დასაქმებულთათვის², იმ ფაქტის

* სამართლის მაგისტრი (თსუ); საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო ინფორმაციის გაცემის უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელი პირი.

** სამართლის მაგისტრი (თსუ); სსიპ – დევნილთა, ეკომიგრანტთა და საარსებო წყაროებით უზრუნველყოფის სააგენტოს ეკონომიკური მხარდაჭერის პროგრამების სამმართველოს უფროსი.

¹ იხ. გოშაძე კ., პერსონალურ მონაცემთა დაცვისა და დამუშავების კონსტიტუციურ-სამართლებრივი გარანტიები, სადისერტაციო ნაშრომი, თბ., 2017, 16.

² იხ. Article 29 – Data Protection Working Party, Opinion 8/2001 on the Processing of Personal Data in the Employment Context, 2001, V, <https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf>, [13/03/2023].

გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელს აქვს მათი თავისუფალი გამოყენების რეალური მექანიზმები.³ პერსონალური მონაცემების დამუშავება ვიდეოთვალთვალის სისტემების გამოყენებით, საშუალებას იძლევა, მრავალი კანონმორჩილი ადამიანის ყოველდღიური ცხოვრება დაექვემდებაროს კონტროლს. საყურადღებოა ის, რომ ვიდეოთვალთვალის განხორციელება ნებადართული და იაფია, მაგრამ ავტომატურად არ ნიშნავს მისი გამოყენების მიზანშეწონილობას.⁴

სტატიის მიზანს წარმოადგენს, ნათლად წარმოაჩინოს მნიშვნელობა დასაქმების ადგილას პერსონალური მონაცემების დამუშავებასა და მის შემდგომ გამოყენებასთან დაკავშირებით. გამოიკვეთება, რამდენად შესაძლებელია, დამსაქმებელმა დასაქმებულთა პერსონალური მონაცემები გამოიყენოს დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური წარმოების ჩატარების, სამსახურიდან გათავისუფლების დროს, მით უფრო, როდესაც არ არის დასაქმებული სათანადოდ ინფორმირებული.

სტატიის მიზანია აღნიშნული საკითხის კანონთან შესაბამისობის თაობაზე მსჯელობა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებების ანალიზის საფუძველზე და შემდგომი აკადემიური დისკუსიის ხელშეწყობა.

უფლება დასაქმებულთა პერსონალურ მონაცემთა დაცვაზე და არსებული სამართლებრივი გარანტიები

საქართველოს, ღირსეული და უსაფრთხო შრომის უზრუნველყოფის კუთხით, აღებული აქვს არაერთი საერთაშორისო ვალდებულება. რატიფიცირებულია შრომის საერთაშორისო

³ იხ. მონაცემთა დამუშავება შრომით ურთიერთობებში, სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის გადაწყვეტილებები, სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახური, №3, 2021, 6.

⁴ იხ., პაპაშვილი მ., ვიდეოთვალთვალის განხორციელებისას პერსონალური მონაცემების დაცვა, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის აქტუალური საკითხები, ესეების კრებული, თბ. 2021, 83.

ორგანიზაციის კონვენციების ნაწილი, რომლებიც, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების დაცვის საერთაშორისო პაქტსა და ევროპის სოციალურ ქარტიასთან ერთად, მნიშვნელოვან ჩარჩოს ადგენს შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით⁵.

პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლება გარანტირებულია ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის მე-12 მუხლით⁶ და სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების საერთაშორისო პაქტის მე-17 მუხლით⁷. ყველაზე მნიშვნელოვანი ევროპული ინსტრუმენტების კონტექსტია ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია (ECHR) და ევროკავშირის ძირითადი უფლებების ქარტია (CFREU). ევროპული კავშირის ძირითად უფლებათა ქარტია არა მარტო უზრუნველყოფს პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემას (მე-7 მუხლი), არამედ, ადგენს უფლებას მონაცემთა დაცვაზე (მე-8 მუხლი), განსაკუთრებით ამალღებს მისი დაცვის დონეს და განსაზღვრავს ძირითად უფლებად ევროპული კავშირის სამართალში.⁸ ადამიანის უფლებათა კონვენციის მე-8 მუხლი უზრუნველყოფს პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლებას – ინდივიდებს აძლევს უფლებას, პატივი სცენ მათ პირად ცხოვრებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ამ უფლებაში ჩარევა აუცილებელი არ არის განსაზღვრული მიზეზით, როგორცაა დანაშაულის პრევენცია და სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვა.⁹ უნდა აღინიშნოს, რომ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სფეროში სასამართლო პრაქტიკის მნიშვნელოვანი ნაწილი ეფუძნება მე-8 მუხლიდან გამომდინარე პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის ტრადიციულ განმარტებას¹⁰.

ევროპის საბჭოს მიერ, 1981 წლის 28 იანვარს, 108-ე კონვენციის მიღებამ პერსონალური მონაცემების

⁵ იხ. შრომის უფლებები საქართველოში, კვლევის ანგარიში, People in Need Mission in Georgia, თბ., 2021, 12.

⁶ იხ. La déclaration universelle des droits de l'homme; Nations Unies, <<https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/>>, [09/03/2023].

⁷ სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების საერთაშორისო პაქტი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1398335?publication=0>>, [13/03/2023].

⁸ იხ. ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა სააგენტო და ევროპის საბჭო, მონაცემთა დაცვის ევროპული სამართალი, ლუქსემბურგი, 2014, 28.

⁹ იხ. *Kilkelly U.*, Le droit au respect de la vie privée et familiale, Précis sur les droits de l'homme, n° 1, Conseil de l'Europe, 2003, 5.

¹⁰ იხ. *ჯოხაძე გ.*, პერსონალურ მონაცემთა დაცვა ადამიანის უფლებათა კონტექსტში: საქართველოს მაგალითი, გამოწვევები და ტენდენციები, ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო – სტატიათა კრებული, თბ., 2011, 332.

დაცვასთან დაკავშირებით გარდამტეხი როლი შეასრულა კონფიდენციალურობის დაცვის საკითხებში¹¹ – პირველად გაიწერა პერსონალურ მონაცემთა დაცვის საკვანძო წესები¹². ახალმა ათასწლეულმა სხვადასხვა გამოწვევით, მათ შორის, ტექნოლოგიური ევოლუციით, ევროკავშირის უზიდა თავისი კანონმდებლობის მოდერნიზაციისკენ, 2016 წელს, მონაცემთა დაცვის ზოგადი რეგულაციის (GDPR¹³) მიღებით. მიუხედავად იმისა, რომ მონაცემთა დაცვის ზოგადი ინსტრუმენტები გამოიყენება დასაქმების კონტექსტში, გარკვეული ინიციატივები იქნა მიღებული სამუშაო გარემოსთვის უფრო კონკრეტული სახელმძღვანელოს შესაქმნელად¹⁴. მთავარი საერთაშორისო ინსტრუმენტი, რომელიც ფოკუსირებულია მონაცემთა დაცვაზე დასაქმების კონტექსტში და კონკრეტულად ეხება მუშაკთა პერსონალური მონაცემების გამოყენებას, არის შსო¹⁵ (ILO) პრაქტიკის კოდექსი, რომელიც მიღებულ იქნა შსო-ის მუშაკთა კონფიდენციალურობის შესახებ ექსპერტთა შეხვედრაზე, 1996 წელს. აღნიშნულ ორგანიზაციასთან ერთად, დამატებით უნდა აღინიშნოს ორი ძირითადი ორგანიზაცია: 1) ევროკავშირი; 2) ევროპის საბჭო¹⁶. გარდა ამისა, საყურადღებოა, რომ ევროპული კავშირის ფარგლებში ფუნქციონირებს სამუშაო ჯგუფი (Article 29 Data Protection Working Party – მუხლი 29, მონაცემთა დაცვის სამუშაო ჯგუფი¹⁷), რომელიც წარმოადგენს ძალზე ავტორიტეტულ საკონსულტაციო ორგანოს და ახორციელებს არაერთ განმარტებას პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ფარგლებში არსებულ საკვანძო საკითხებზე,

¹¹ იხ. Convention for the Protection of Individuals with Regard to Automatic Processing of Personal Data (Strasbourg, 28 January 28, 1981, ETS no 108), <<https://rm.coe.int/1680078b37>>, [09/03/2023].

¹² იხ. *გოშაძე კ.*, პერსონალურ მონაცემთა დაცვისა და დამუშავების კონსტიტუციურ-სამართლებრივი გარანტიები, სადისერტაციო ნაშრომი, თბ., 2017, 30.

¹³ იხ. Regulation (EU) 2016/679 (General Data Protection Regulation), <<https://gdpr-info.eu/>>, [13/03/2023].

¹⁴ იხ. ILO Working paper 62, Protection of workers' personal data: General principles, <<https://www.ilo.org/legacy/english/intserv/working-papers/wp062/index.html>>, [13/03/2023].

¹⁵ იხ. Protection des données personnelles des travailleurs, Bureau international du travail Genève, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/normativeinstrument/wcms_112624.pdf>, [13/03/2023].

¹⁶ 2015 წლის 1 აპრილს, მინისტრთა კომიტეტმა მიიღო ახალი რეკომენდაცია დასაქმების კონტექსტში პერსონალური მონაცემების დამუშავების შესახებ (CM/Rec(2015)5). იხ. *Hendrickx F.*, Protection of workers' personal data: General principles, <<https://www.ilo.org/legacy/english/intserv/working-papers/wp062/index.html>>, [13/03/2023].

¹⁷ ინფორმაცია სამუშაო ჯგუფის თაობაზე იხ. Article 29 Working Party, <https://edpb.europa.eu/about-edpb/more-about-edpb/article-29-working-party_en>, [13/03/2023].

გამოსცემს შესაბამის რეკომენდაციებს.¹⁸

ფრანკლინ რუზველტის ცნობილი ციტატის თანახმად, „წესები კი არ არის წმინდა, არამედ პრინციპებია“¹⁹. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, მიმოვიხილოთ მონაცემთა დაცვის ძირითადი პრინციპები.

შსო-ის (ILO) მონაცემთა დაცვის პრინციპების თანახმად, მიუხედავად იმისა, რომ არ გამოირიცხება თანამშრომელთა მონიტორინგი, აუცილებელია, მისი შეზღუდვა დაექვემდებაროს ორი წინაპირობის შესრულებას: პირველ რიგში, დასაქმებულთა ინფორმირებულობა მონიტორინგის მიზნების თაობაზე²⁰, ასევე, დროის რა მონაკვეთში მიმდინარეობს მონიტორინგი. მეორე წინაპირობას წარმოადგენს ყველაზე მსუბუქი მონიტორინგის საშუალების გამოყენება²¹. ამასთან, პრაქტიკის კოდექსის თანახმად, შეგროვებული პერსონალური მონაცემები არ შეიძლება იყოს თანამშრომელთა შედეგების შეფასების ერთადერთი ელემენტი²².

GDPR განსაზღვრავს ექვს ძირითად პრინციპს, რაც უნდა იყოს დაცული სამუშაო ადგილზე მონაცემთა დამუშავებისთვის: 1) კანონიერება, სამართლიანობა და გამჭვირვალობა; 2) მიზნის შეზღუდვა; 3) მონაცემთა მინიმუმიზაცია; 4) მონაცემთა სიზუსტე; 5) მონაცემთა შენახვის ვადის განსაზღვრა; 6) უსაფრთხოებისა და კონფიდენციალურობის პრინციპი. აღნიშნული პრინციპების თანახმად, დამმუშავებელმა ისე უნდა დაამუშაოს მონაცემები, რომ დაცულ იქნეს დამუშავების სუბიექტებს შორის სამართლიანი ბალანსი, და გამოირიცხოს რომელიმე პირის მიმართ დისკრიმინაცია და ღირსების შელახვა. პერსონალური მონაცემები უნდა დამუშავდეს მკაფიოდ განსაზღვრული მიზნის მისაღწევად – მონაცემთა დამუშავება თავად არ წარმოადგენს მიზანს, ისევე, როგორც მიზანი არ შეიძლება იყოს აბსტრაქტული და ზოგადი ხასიათის, მიზანი

უნდა იყოს კონკრეტული, მკაფიო და მარტივად გასაგები.²³ ორგანიზაციებმა „მინიმუმიზაციის“²⁴ პრინციპის გათვალისწინებით უნდა დაამუშაონ პერსონალური მონაცემები, რომლებიც მათ სჭირდებათ მათი დამუშავების მიზნების მისაღწევად.²⁵ ასევე, უნდა დარწმუნდნენ, რომ მათ მიერ მონაცემების შეგროვებისა და დამუშავების პრაქტიკა არ არღვევს კანონს და, ამავდროულად, ცნობილია დამუშავების სუბიექტისათვის²⁶; ხოლო, ელექტრონულად დამუშავებულ მონაცემთა უსაფრთხოებისთვის აუცილებელია, გატარდეს მთელი რიგი ღონისძიებები, როგორცაა: წვდომის მინიჭება და კონტროლი; სისტემები და დაცვის ზომები (ბაზა, Cloud, DLP, ანტივირუსი); წაშლა/განადგურების წესი და პერიოდულობა...²⁷

პერსონალურ მონაცემთა დამუშავების თანამედროვე სტანდარტების განხილვისას, აუცილებელია ყურადღების გამახვილება ისეთ კონცეფციაზე, როგორცაა Privacy by Design²⁸. მის დანიშნულებას წარმოადგენს ორგანიზაციებში პერსონალურ მონაცემთა დაცვის იმგვარი წესების დადგენა, რომელიც ყურადღებას ამახვილებს როგორც ინდივიდთა უფლებებზე, ისე დამმუშავებლის ინტერესებზე, ამა თუ იმ პერსონალური მონაცემის გამოყენების შემთხვევაში. ყურადღება მახვილდება შვიდ ძირითად პრინციპზე და განიხილება აუცილებელ კომპონენტად პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ყოველმხრივ სასარგებლო მიდგომის უზრუნველსაყოფად²⁹. უფრო კონკრეტულად, ეს პრინციპებია: 1) პერსონალური მონაცემების დაცვის მიმართ პროაქტიური მიდგომა, რაც უზრუნველყოფს დაცვის შესაბამისი წესებისთვის პრევენციული ხასიათის მინიჭებას და არა რეაქტიური, მომხდარი ფაქტის შემდგომ ღონისძიებების გამოყენებას; 2) პრივატული

¹⁸ იხ. გომამეკ., პერსონალურ მონაცემთა დაცვისა და დამუშავების კონსტიტუციურ-სამართლებრივი გარანტიები, სადისერტაციო ნაშრომი, თბ., 2017, 31.

¹⁹ Rules are not necessarily sacred; principles are. FRANKLIN D. ROOSEVELT, 32nd President of the United States, იხ. <<https://www.presidency.ucsb.edu/documents/radio-address-the-young-democratic-clubs-america-0>>, [13/03/2023].

²⁰ ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY, Opinion 2/2017 on data processing at work, WP 249, 5.

²¹ იხ. Hendrickx F., Protection of workers' personal data: General principles, <<https://www.ilo.org/legacy/english/intserv/working-papers/wp062/index.html>>, [13/03/2023].

²² იხ. Recueil de directives pratiques sur la protection des données personnelles des travailleurs, OIT, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008116/lang--fr/index.htm>, [13.03.2023].

²³ იხ. რეკომენდაციები შრომით ურთიერთობებში პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ, საქართველოს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატი, 6, <<https://personaldatalab.org/cdn/2018/12/Labour-Rec.pdf>>, [13/03/2023].

²⁴ იხ. შერმადინი ე., პერსონალურ მონაცემთა დამუშავების პრინციპების რეალიზება მიმდინარე შრომით ურთიერთობებში, თბ., 2020, 17.

²⁵ იხ. The GDPR: Understanding the 6 data protection principles, <<https://www.itgovernance.eu/blog/en/the-gdpr-understanding-the-6-data-protection-principles>>, [13/03/2023].

²⁶ იქვე.

²⁷ იხ. ქალდანი თ., პერსონალური მონაცემების დაცვის სამართლებრივი ჩარჩო ევროკავშირში, ევროსაბჭოსა და საქართველოში, 2021, 36.

²⁸ იხ. GDPR – Privacy by Design, intersoft consulting, <<https://gdpr-info.eu/issues/privacy-by-design/>>, [13/03/2023].

²⁹ იხ. გომამეკ., პერსონალურ მონაცემთა დაცვისა და დამუშავების კონსტიტუციურ-სამართლებრივი გარანტიები, სადისერტაციო ნაშრომი, თბ., 2017, 28.

სივრცის დაცვა, რომელიც უნდა გვევლინებოდეს თანდაყოლილ ფუნქციად ორგანიზაციის შიგნით არსებული ნებისმიერი საქმიანობისთვის, სადაც გამოიყენება პერსონალური მონაცემები; 3) ინფორმაციული ტექნოლოგიების მეშვეობით პერსონალური მონაცემების დამუშავება და ამ დამუშავებისას შესაბამისი უსაფრთხოების ზომების გატარება; 4) ორმხრივად სასარგებლო მიდგომა – ოპტიმალური ბალანსი ფიზიკური პირისა და ორგანიზაციის ინტერესებს შორის, რაც შედეგად იწვევს ორივე მხარისთვის მომგებიანი გადაწყვეტილებების გამოტანის შესაძლებლობებს; 5) მონაცემთა სრული ციკლით დაცვა; 6) დამუშავების მთელი პროცესის ფიზიკური პირებისთვის ხილვადობა; 7) სუბიექტზე ორიენტირება – პერსონალური მონაცემების დამუშავების წესების ნებისმიერი ცვლილება უნდა განხორციელდეს ფიზიკური პირის ინტერესების გათვალისწინებითაც.³⁰

ვიდეოთვალთვალის განხორციელება წარმოადგენს კონფლიქტს საჯარო ინტერესსა და პერსონალურ მონაცემთა დაცვას შორის.³¹ საჯარო და კერძო დაწესებულებები ვიდეოთვალთვალის სისტემის განთავსებას სხვადასხვა მიზანს უკავშირებენ³², რის სამართლებრივ ჩარჩოს, ეროვნული შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობის თანახმად, „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“³³ კანონის მე-11-მე-14 მუხლები განსაზღვრავს. მითითებული კანონის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, „სამუშაო ადგილზე ვიდეოთვალთვალის სისტემის დაყენება შეიძლება მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევებში, თუ ეს აუცილებელია პირის უსაფრთხოებისა და საკუთრების დაცვის, საიდუმლო ინფორმაციის დაცვის და გამოცდის/ტესტირების მიზნებისათვის და თუ ამ მიზნების სხვა საშუალებით მიღწევა შეუძლებელია“; ხოლო, მე-5 პუნქტის თანახმად, „შესაბამის კერძო ან საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული ყველა პირი წერილობითი ფორმით უნდა იყოს ინფორმირებული ვიდეოთვალთვალის

³⁰ იხ. Les 7 principes fondamentaux du Privacy by Design, 2021, <<https://www.onetrust.fr/blog/les-7-principes-fondamentaux-du-privacy-by-design/>>, [13/03/2023].

³¹ იხ. ნიესარაძე ა., ვიდეოთვალთვალის განხორციელებისას პერსონალური მონაცემების დაცვა, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის აქტუალური საკითხები, ესეების კრებული, თბ. 2021, 83.

³² იხ. ნანდომვილი ე., ვიდეოთვალთვალი და პერსონალური მონაცემების დამუშავება, <https://www.gruni.edu.ge/other_content/index/811/1574860095>, [13/03/2023].

³³ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ საქართველოს კანონი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1561437>>, [13/03/2023].

განხორციელებისა და მისი უფლებების შესახებ“. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის გადაწყვეტილებების თანახმად, გამოკვეთილია ვიდეომონიტორინგის მიზნის შეუსაბამოდ გამოყენების პრეცედენტები³⁴. სახელმწიფო ინსპექტორის აპარატის 2020 წლის საქმიანობის ანგარიშის შესაბამისად, ვიდეომონიტორინგის 30 შესწავლილი საქმიდან გამოვლინდა 19 სამართალდარღვევა და გაიცა 77 დავალება და რეკომენდაცია³⁵.

საერთაშორისო სასამართლოების პრაქტიკის ანალიზი

კონფიდენციალურობისა და მონაცემთა დაცვის უფლება გარანტირებულია ყველა მუშაკისთვის, განურჩევლად შრომითი ურთიერთობის ტიპისა, თუმცა, შრომით ურთიერთობებში პერსონალური მონაცემების დაცვა არ გულისხმობს დამსაქმებლის მიერ დასაქმების პროცესში საჭირო ინფორმაციის შეგროვებისა და დამუშავების აკრძალვას. ამას მოწმობს როგორც საერთაშორისო, ისე შიდასახელმწიფოებრივი სამართლებრივი აქტები³⁶. ფორმა, რომლითაც პერსონალური მონაცემები შენახული ან გამოყენებულია, არ ახდენს გავლენას მონაცემთა დაცვის კანონმდებლობის მოქმედებაზე³⁷. წერილობითი ან ვერბალური კომუნიკაცია შესაძლებელია, შეიცავდეს პერსონალურ ინფორმაციას და გამოსახულებებსაც³⁸, მათ შორის, ვიდეოთვალთვალის სისტემის ჩანაწერებს³⁹ ან ხმას⁴⁰.

³⁴ იხ. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის გადაწყვეტილებები: №გ-1/043/2015 (20/05/2015), №გ-1/286/2017 (25/05/2017), №გ-1/314/2017 (16/06/2017), ხელმისაწვდომია: <<https://personaldata.ge/ka/decisions>>, [13/03/2023].

³⁵ სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის საქმიანობის ანგარიში, სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახური, 2020, 49-53.

³⁶ იხ. რეკომენდაციები შრომით ურთიერთობებში პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ, საქართველოს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატი, 2, <<https://personaldata.ge/cdn/2018/12/Labour-Rec.pdf>>, [13/03/2023].

³⁷ იხ. ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა სააგენტო და ევროპის საბჭო, მონაცემთა დაცვის ევროპული სამართალი, ლუქსემბურგი, 2014, 57.

³⁸ იხ. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე – Von Hannover v. Germany, No. 59320/00, 2004, <<https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22%22001-61853%22>>, [13/03/2023].

³⁹ იხ. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე – Peck v. the United Kingdom, No. 44647/98, 2003, <<https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22%22003-687182-694690%22>>, [13/03/2023].

⁴⁰ იხ. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს

დასაქმებისა და შრომითი ურთიერთობების პროცესში, პერსონალური მონაცემები შესაძლებელია, დამუშავდეს სხვადასხვა მიზნით, მაგალითად, როგორცაა ორგანიზაციის უსაფრთხოებისა და საკუთრების დაცვა, თანამშრომელთა ჯანმრთელობის დაზღვევა და სხვა,⁴¹ თუმცა, დასაქმებულს პირადი ცხოვრების დაცვის უფლება უნარჩუნდება სამუშაო დროსაც. შესაბამისად, დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობის სხვადასხვა ეტაპზე – დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების, მის მიმართ დისციპლინური წარმოების ჩატარების, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების დროს – უნდა დაიცვან სამართლიანი ბალანსი დასაქმებულის პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლებასა და დამსაქმებლის კანონიერ ინტერესებს შორის. დამსაქმებელი ორგანიზაცია ვალდებულია, ეფექტიანად მართოს დასაქმებულის მონაცემების დამუშავების თითოეული შემთხვევა, დაიცვას თანამშრომლის შესახებ მოპოვებული ინფორმაციის კონფიდენციალურობა, უსაფრთხოება⁴² და მონაცემები დაამუშაოს ღირსების შეუღალხავად.⁴³

დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა უფლებებს შორის სამართლიანი ბალანსის დამყარების საკითხის წარმოჩენისთვის, მიმოვიხილოთ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს რამდენიმე გადაწყვეტილება.

*Köpke v. Germany*⁴⁴ საქმის ფაქტობრივი გარემოებების თანახმად, სუპერმარკეტის მოლარე გაათავისუფლეს სამსახურიდან უხეში გადაცდომის გამო – ქურდობისთვის – დამსაქმებლის მიერ მოპოვებული ფარული

ვიდეოთვალთვალის მტკიცებულებების საფუძველზე. მან წარუმატებლად გაასაჩივრა სამსახურიდან თავისი გათავისუფლება გერმანიის სასამართლოებში, შემდეგ კი, საქმე წარმართა ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოში, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლის საფუძველზე.

ევროსასამართლომ არ დააკმაყოფილა სარჩელი და დაადგინა, რომ გერმანიამ დაამყარა სამართლიანი ბალანსი დასაქმებულის პირადი ცხოვრების პატივისცემის უფლებას, დამსაქმებლის ინტერესს, მისი საკუთრების დაცვასთან დაკავშირებით, და მართლმსაჯულების სწორად განხორციელებაში საჯარო ინტერესებს შორის. ამ შემთხვევაში, ECHR-მა დაადგინა, რომ ჩარევა შემოიფარგლებოდა აუცილებელი საჭიროებით – მიუხედავად იმისა, რომ ვიდეოგადაღება მიმდინარეობდა ნებართვის გარეშე, გამოიკვეთა შემდეგი გარემოებები: 1) ფარული ვიდეოთვალთვალი, მხოლოდ მას შემდეგ დაიწყო, რაც გაჩნდა ეჭვი დასაქმებულის ქურდობაში; 2) მეთვალყურეობა ხორციელდებოდა მხოლოდ ორი კვირის განმავლობაში და მოიცავდა მხოლოდ იმ ტერიტორიას, რომელიც იყო საზოგადოებისთვის ხელმისაწვდომი⁴⁵; 3) არ არსებობდა სხვა ალტერნატიული საშუალება ქურდობის გამოსავლენად.⁴⁶

სასამართლომ აღიარა, რომ ფარული ვიდეოთვალთვალი არ არღვევდა ცალკეული თანამშრომლის კონფიდენციალურობის უფლებებს. მოცემულ შემთხვევაში, კონკრეტული თანამშრომლები იყვნენ ეჭვმიტანილნი და ისინი გახდნენ მეთვალყურეობის სამიზნე. ამასთან, მეთვალყურეობა განხორციელდა შეზღუდული პერიოდის განმავლობაში. ECtHR-ის განმარტებით, „არაფერი მიუთითებდა იმაზე, რომ ეროვნულმა ხელისუფლებამ ვერ შეძლო, თავისუფალი შეფასების ფარგლებში დაებალანსებინა, ერთი მხრივ, განმცხადებლის პირადი ცხოვრების პატივისცემის უფლება, რომელსაც იცავს მე-8 მუხლი, მეორე მხრივ კი, დამსაქმებლის საკუთრების უფლება და საზოგადოების ინტერესი მართლმსაჯულების აღსრულების მიმართ“. შესაბამისად, სასამართლომ **საჩივარი დაუმჯებლად ცნო.**⁴⁷

გადაწყვეტილება საქმეზე – P.G. and J.H. v. the United Kingdom, No. 44787/98, 2001, <<https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=002-5500&filename=002-5500.pdf&TID=ihgdqbxnfi>>, [13/03/2023].

⁴¹ იხ. რეკომენდაციები შრომით ურთიერთობებში პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ, საქართველოს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატი, 2, <<https://personaldata.ge/cdn/2018/12/Labour-Rec.pdf>>, [13/03/2023].

⁴² უსაფრთხოების მოთხოვნა ცალსახად მიჩნეულია პერსონალურ მონაცემთა დაცვის აუცილებელ კომპონენტად, იხ. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე – I. v. Finland (№20511/03, 17.07.2008) Right to Privacy Requires Strict Controls, Safeguards and Protection of Health Information, <<https://www.hrlc.org.au/human-rights-case-summaries/i-v-finland-2008-echr-2051103-17-july-2008>>, [13/03/2023].

⁴³ იხ. რეკომენდაციები შრომით ურთიერთობებში პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ, საქართველოს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატი, 2, <<https://personaldata.ge/cdn/2018/12/Labour-Rec.pdf>>, [13/03/2023].

⁴⁴ იხ. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე – Köpke v. Germany (dec.) – 420/07, 2010, <<https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=002-782&filename=002-782.pdf&TID=ihgdqbxnfi>>, [13/03/2023].

⁴⁵ შსო-ის რეკომენდაციებში მითითებულია, რომ ვიდეოკონტროლი უნდა განხორციელდეს ლიმიტირებულად: გეოგრაფიული მდებარეობის, დროისა და პერიოდის გათვალისწინებით. იხ. ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY, Opinion 2/2017 on data processing at work, WP 249, 8.

⁴⁶ იხ. Human Rights Guide, case Köpke v. Germany, <<https://www.inimoiugusteeid.ee/en/case-law/kopke-v-germany>>, [13/03/2023].

⁴⁷ იხ. ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა სააგენტო და ევროპის საბჭო, მონაცემთა დაცვის ევროპული სამართლის

დასაქმებულის მიმართ მიმდინარეობდა ტელეფონის, ელფოსტისა და ინტერნეტის გამოყენების ფარული მონიტორინგი, რათა დამტკიცებულიყო, თუ რამდენად გამოიყენებოდა კოლეჯის საშუალებები პირადი მიზნებისთვის. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ სამსახურის შენობიდან განხორციელებული სატელეფონო ზარები ექცეოდა პირადი ცხოვრებისა და მიმოწერის ცნებათა ფარგლებში. შესაბამისად, სამსახურიდან განხორციელებული ზარები და გაგზავნილი ელფოსტები, ისევე, როგორც მიღებული ინფორმაცია ინტერნეტის პირადი გამოყენების მონიტორინგის შესახებ, დაცული იყო კონვენციის მე-8 მუხლით. მოცემულ საქმეზე არ არსებობდა პირობების მარეგულირებელი დებულებები, რომელთა ფარგლებშიც, დამსაქმებლები მოახდენდნენ დასაქმებულის მიერ ტელეფონის, ელფოსტისა და ინტერნეტის გამოყენების მონიტორინგს. შესაბამისად, ჩარევა არ იყო კანონის შესაბამისი. სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა.

ევროპულმა სასამართლომ განიხილა რუმინელი მოქალაქის საჩივარი⁵², რომელიც დავობდა, რომ მისი ელექტრონული კომუნიკაციების მონიტორინგის საფუძველზე, მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლზე დაყრდნობით, არღვევდა მისი პირადი ცხოვრებისა და მიმოწერის პატივისცემის უფლებას. მომჩივანი მიიჩნევდა, რომ ეროვნულმა სასამართლოებმა ვერ შეასრულეს ამ უფლების დაცვის ვალდებულება.

მოქალაქე დასაქმებული იყო ერთ-ერთ კომპანიაში, ინჟინრის პოზიციაზე გაყიდვების მიმართულებით. კლიენტებისთვის პასუხის გაცემის მიზნით, დამსაქმებლის მოთხოვნით, მან შექმნა “Yahoo Messenger”-ის ანგარიში. კომპანიის შინაგანაწესი კრძალავდა პირადი მიზნით კომპანიის რესურსების გამოყენებას, თუმცა, რეგულაციები არ შეიცავდა მითითებას იმის შესახებ, რომ დამსაქმებელს შეეძლო თანამშრომლების კომუნიკაციის მონიტორინგი.

გადაწყვეტილება საქმეზე – CASE OF COPLAND v. THE UNITED KINGDOM, No. 62617/00, 2007, <<https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/?library=ECHR&id=001-79996&filename=CASE%20OF%20COPLAND%20v.%20THE%20UNITED%20KINGDOM.docx-&logEvent=False>>, [13/03/2023].

⁵² იხ. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე – Barbulescu v. Romania, no. 61496/08, 2017, <<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:%22001-159906%22>>, [13/03/2023].

დადგინდა, რომ დასაქმებულმა სამსახურის კომუნიკატორი ნამდვილად გამოიყენა პირადი მიმოწერისთვის, კერძოდ, ჰქონდა პირადი და ინტიმური ხასიათის საუბრები მის საცოლესთან, ასევე, ესაუბრებოდა მის ძმას. შინაგანაწესის დარღვევისათვის, რომელიც კრძალავდა კომპანიის რესურსების პირადი მიზნებისთვის გამოყენებას, კომპანიამ მომჩივანთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტა. მომჩივანი დავობდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერებაზე, იმ საფუძველით, რომ კომპანიამ დაარღვია მიმოწერის დაცულობის უფლება.

მიუხედავად იმისა, რომ მომჩივნის კომუნიკაციების კონტროლი იყო ერთადერთი საშუალება დისციპლინური დარღვევის არსებობის დასადგენად, ე.ი., დამსაქმებლის ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდმა პალატამ, 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებით, თერთმეტი ხმით ექვსის წინააღმდეგ, იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ მომჩივანი წინასწარ არ იყო ინფორმირებული დამსაქმებლის მიერ კომუნიკაციის მონიტორინგის მოცულობისა და შინაარსის ან იმ შესაძლებლობის შესახებ, რომ დამსაქმებლისთვის, შესაძლოა, ხელმისაწვდომი გამხდარიყო მისი მოკლე ტექსტური შეტყობინებების შინაარსი, დაადგინა, რომ მოცემულ საქმეში დაირღვა ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლი – პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება.

თუმცა, საყურადღებოა, რომ დაიწერა განსხვავებული აზრი⁵³, რომლის თანახმად, კონტროლის ლეგიტიმური მიზანი გახლდათ კომპანიის შეუფერხებელი ფუნქციონირება და დამსაქმებლის მხრიდან თანამშრომლების სამსახურებრივი მოვალეობების განხორციელების მონიტორინგი ვერ ჩაითვლება არაგონივრულად. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ კონტროლი იყო დროში შეზღუდული და ის ეხებოდა მხოლოდ მომჩივნის ელექტრონულ კომუნიკაციასა და ინტერნეტაქტივობებს, ხოლო, მონიტორინგის შედეგი მხოლოდ დისციპლინური სამართალწარმოების მიზნებისთვის გამოიყენეს და მასზე წვდომა ჰქონდა ამ პროცესში ჩართულ პირებს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე,

⁵³ იხ. PARTLY DISSENTING OPINION OF JUDGE PINTO DE ALBUQUERQUE საქმეზე – Barbulescu v. Romania, no. 61496/08, 2017, <<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:%22001-159906%22>>, [13/03/2023].

განსხვავებული აზრის მქონე მოსამართლეებმა მიიჩნიეს, რომ მოცემულ საქმეში არ დარღვეულა მომჩივნის პირადი ცხოვრებისა და მიმოწერის პატივისცემის უფლება.

დასკვნა

საერთაშორისო სასამართლოების მიერ განხილულ საქმეებთან დაკავშირებით მიღებული გადაწყვეტილებები, დაფიქსირებული განსხვავებული მოსაზრებები ცხადყოფს, თუ რამდენად რთულია ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების დაცვას შორის ზღვრის დადგენა.

ერთი მხრივ, ცხადია, რომ შრომით ურთიერთობებში პერსონალური მონაცემების დაცვა არ გულისხმობს დამსაქმებლის მიერ დასაქმების პროცესში საჭირო ინფორმაციის შეგროვებისა და დამუშავების აკრძალვას, თუმცა, კანონიერი პრინციპის დაცვისა და საზოგადოების ნდობის მოპოვების მიზნით⁵⁴, აუცილებელია, რომ მონაცემები დამუშავდეს ადამიანის უფლებათა დარღვევის გარეშე – დადგენილი ნორმებისა და პრინციპების შესაბამისად, კანონიერი და მკაფიოდ განსაზღვრული მიზნით. ამასთან, მიზანი უნდა იყოს კონკრეტული, საქმიანობასა და კანონთან შესაბამისობაში.

დასაქმების შესახებ რეკომენდაციების, საერთაშორისო სასამართლოების მიერ განვითარებული მსჯელობების თანახმად, დასაქმებულები უნდა იყვნენ ინფორმირებული მათი პერსონალური მონაცემების დამუშავების მიზნისა თუ შენახულ პერსონალურ მონაცემთა სახის შესახებ იმ პირების თაობაზე, რომელთაც რეგულარულად გადაეცემათ მონაცემები, ასევე, ამგვარი გადაცემის მიზნისა და სამართლებრივი საფუძვლის შესახებ. დასაქმებულთა შედეგიანობის მაჩვენებლების მონიტორინგის მიზნით ავტორიზებული სისტემების შეთავაზების ან დანერგვის ეტაპზე, დამსაქმებლებმა წინასწარ უნდა მოახდინონ დასაქმებულთა ინფორმირება.

საყურადღებოა, რომ ქართულ რეალობაში, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის გადაწყვეტილებების თანახმად,

⁵⁴ იხ. გუგავა ნ., განსაკუთრებული კატეგორიის პერსონალური მონაცემების დაცვის სტანდარტები საქართველოს საჯარო სექტორში და საერთაშორისო გამოცდილება, თბ. 2017, 129.

გამოკვეთილია ვიდემონიტორინგის მიზნის შეუსაბამოდ გამოყენების პრეცედენტები⁵⁵. გასათვალისწინებელია ის ფაქტორი, რომ ელექტრონული ბაზა ხელმისაწვდომი შეიძლება იყოს დამსაქმებლის ფილიალებისთვის, დამფუძნებლებისა და/ან პარტნიორებისათვის, რომლებზეც არ ვრცელდება საქართველოს იურისდიქცია.

სამუშაო ადგილზე მონაცემთა დაცვის ოფიცრის ინსტიტუტის დანერგვა, გარკვეულწილად, ხელს შეუშლის პერსონალურ მონაცემთა არამართლზომიერ გამოყენებას, თუმცა, თავდაპირველ ეტაპზე, აუცილებელია შრომით ურთიერთობაში ჩართულ პირთა მეტად ინფორმირება; დაწესებულების მუშაკებს, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან პერსონალურ მონაცემთა დამუშავებაზე, ესაჭიროებათ შესაბამისი ცოდნის მიღება და გადამზადება, ვინაიდან, თანამშრომელთა ის ნაწილი, რომელიც ამუშავებს პერსონალურ ინფორმაციას, შესაბამისი გადამზადების გარეშე ვერ უზრუნველყოფს თანამშრომელთა პრივატულობის სათანადო დაცვას სამუშაო ადგილზე.⁵⁶ აუცილებელია დამსაქმებულების მხრიდან საერთაშორისო აქტების, რეკომენდაციების, სახელმწიფო რეგულაციების შესაბამისად მოქმედება, ბალანსის დაცვა დამსაქმებლის ლეგიტიმურ ინტერესსა და დასაქმებულის უფლებას შორის.

შრომით ურთიერთობაში, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებული ძალთა ბალანსის ასიმეტრიულობის გათვალისწინებით, მიზანშეწონილია, საკანონმდებლო და/ან ადმინისტრაციულ ორგანოსა თუ კერძო ორგანიზაციის შიდაუწყებრივ აქტში მოწესრიგდეს დამსაქმებელთა ხელთ არსებული მონაცემების გამოყენების დასაშვებობის საკითხი.

⁵⁵ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის გადაწყვეტილებები: №გ-1/043/2015 (20/05/2015), №გ-1/286/2017 (25/05/2017), №გ-1/314/2017 (16/06/2017), ხელმისაწვდომია: <<https://personaldata.ge/ka/decisions>>, [13/03/2023].

⁵⁶ Article 29 – Data Protection Working Party, Opinion 8/2001 on the Processing of Personal Data in the Employment Context (13.09.2001), 3, <https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf>, [13/03/2023].

The Space of Gig Economy in Labour Relations

Abstract

In the modern world, the labour market has grown along with technological progress and new jobs have emerged. In a quick and developed world, people prefer to be employed in an available, affordable and alternative profession, which will help them to be financially secure. This is the case with the so-called gig economy, digital platforms, the use of which has grown significantly over the last decade and, in the pandemic conditions, the demand comes specifically for delivery services.

Accordingly, the number of people employed in the platform is increasing day by day and what was once a part-time job is becoming a source of daily income for them. Thus, a trend has emerged and legal circles have come up with an idea of how the legal status of individuals should be regulated in the gig economy as employees enter into service contracts with companies and perform the duties of an employee.

Is granting the employees an intermediate status and applying the Labour Code directly to them the optimal solution to the given problem? This paper aims to demonstrate the practical need and urgency of de-

termining the status of a person under the law in the gig economy within the legal context, highlight the problems arising in practice in Georgia and around the world and regulate using the examples of foreign countries as well as various court decisions. The purpose of this study is to encourage legislative changes in Georgia based on comparative legal analysis, which will distribute labour rights to those employed in the gig economy. A large part of the study considers the problems arising in the gig economy, the legal status of employees, the experiences of foreign countries and the legislative changes that were implemented. The paper focuses on the place of the gig economy in labour relations and the recommendations of international organizations, discoveries, their accommodation and adjustment to the Georgian reality to require legislative change.

The results of the research, case law and legislative basis are summarized in the conclusion, which clearly states the purpose of the paper, the existing problems, and effective ways of solving them, which are essential and practical for the employees of the platform.

გიგ-ეკონომიკის ადგილი შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში

შესავალი

თანამედროვე მსოფლიოში ტექნოლოგიურ პროგრესთან ერთად გაიზარდა შრომის ბაზარი და გაჩნდა ახალი სამუშაო ადგილები. ადამიანებს სწრაფ და განვითარებულ სამყაროში ურჩევნიათ ხელმისაწვდომ და პროფესიასთან შენაცვლებით სამსახურში დასაქმდნენ, რაც მათთვის ფინანსური კეთილდღეობის მომტანი გახდება. ასეთად კი გვევლინება ე.წ. გიგ-ეკონომიკა, ციფრული პლატფორმები, რომელთა გამოყენებაც ბოლო ათწლეულის განმავლობაში საგრძნობლად გაიზარდა, ხოლო პანდემიის პირობებში მოთხოვნა კონკრეტულად მიტანის მომსახურებებზე წამოვიდა.

აქედან გამომდინარე, დღითი დღე იზრდება პლატფორმაში დასაქმებულ პირთა რაოდენობა და ერთ დროს შეთავსებადი სამსახური მათთვის ყოველდღიური შემოსავლის წყაროდ იქცევა. შესაბამისად, გამოიკვეთა ტენდენცია და იურიდიულ წრეებში გაჩნდა აზრი იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ უნდა იყოს პირთა სამართლებრივი სტატუსი რეგულირებული გიგ-ეკონომიკაში, რადგან დასაქმებული პირები მომსახურების ხელშეკრულებას დებენ კომპანიებთან, რეალურად კი, ახორციელებენ დასაქმებულის მოვალეობებს.

წინამდებარე ნაშრომის მიზანია, წარმოაჩინოს გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებულ პირთა სამართლებრივი სტატუსის განსაზღვრის პრაქტიკული საჭიროება და აქტუალურობა სამართლებრივ ჭრილში, ხაზი გაუსვას საქართველოსა და მსოფლიოს მასშტაბით პრაქტიკაში წარმოშობილ პრობლემებს, საკანონმდებლო ცვლილების საჭიროებას მოწინავე ქვეყნების მაგალითზე, ასევე, მრავალფეროვან სასამართლო გადაწყვეტილებებს. ნაშრომის მიზანია, შედარებითსამართლებრივი ანალიზიდან გამომდინარე, საქართველოში საკანონმდებლო ცვლილების წახალისება, რომლითაც მოხდება გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებულ პირებზე შრომითი უფლებების გავრცელება.

ნაშრომში წარმოდგენილია გიგ-ეკონომიკის ადგილი შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში და საერთაშორისო ორგანიზაციების

რეკომენდაციები, მიგნებები, მათი შეჯერება და ქართულ რეალობასთან მორგება საკანონმდებლო ცვლილების საჭიროების მიზნით. აღნიშნულ კვლევათა შედეგები, სასამართლო პრაქტიკა, საკანონმდებლო ბაზები შეჯამებულია დასკვნაში, რომლითაც ნათლადაა გამოხატული ნაშრომის მიზანი, არსებული პრობლემები და მათი გადაჭრის ეფექტიანი გზები.

1. გიგ-ეკონომიკის ცნება

შრომითი ბაზარი დღითი დღე ფართოვდება და, ფაქტობრივად, ყოველდღიურად ახალი პლატფორმები გამოდის შრომის ბაზარზე, რასაც გარკვეულწილად ხელს უწყობს ტექნოლოგიური განვითარება. არაფორმალური ეკონომიკური დარგების გაძლიერება ციფრული პლატფორმის მეშვეობით განვითარდა და ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში საგრძნობლად გაიზარდა.

გიგ-ეკონომიკაში იგულისხმება კონკრეტული პროექტის, მომსახურების ან ამოცანის შესასრულებლად დაქირავებული პირის მიერ მისთვის ხელსაყრელ დროს სამუშაოს შესრულება.¹ ამ პლატფორმაზე მომუშავე პირებს თვითდასაქმებულებად, შტატგარეშე მომუშავეებად (Freelancers), გიგ-მუშავეებად (Gig workers) ან დამოუკიდებელ კონტრაქტორებად მოიხსენიებენ. ხშირ შემთხვევაში, ამგვარი მომსახურების გაწევით დაკავებული არიან ბლოგერები, მთარგმნელები, გრაფიკული დიზაინერები, ტაქსის მძღოლები, კურიერები და ა.შ.

გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებულთა რაოდენობის ზრდას გარკვეულწილად ხელი შეუწყო ბაზარზე არასტაბილურმა სამუშაო გარემომ, რის გამოც იქმნება დეფიციტი დასაქმების კუთხით, სწორედ ამიტომ, ადამიანები მიმართავენ დასაქმების ისეთ სისტემას, რომელიც, ერთი შეხედვით,

* ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამის მე-4 კურსის სტუდენტი.

¹ World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf>, [28/01/2022].

არის დასაქმებულზე მორგებული გრაფიკითა და თვითდასაქმებულისთვის ხელსაყრელი პირობებით. ასევე, ციფრული ეკონომიკის აღმავლობა ასოცირდება რიგი პროგრამული უზრუნველყოფების შემუშავებით, როგორცაა ტექნოლოგიური პროგრესი, ხელოვნური ინტელექტი, ბლოკჩეინები.² სწორედ ამ ფაქტორებმა გამოიწვია ციფრული პლატფორმით მომუშავე დასაქმებულთა რაოდენობის ზრდა, კერძოდ, ბოლო ათწლეულის განმავლობაში 5-ჯერ გაიზარდა ციფრული პლატფორმების რიცხვი, ხოლო მიტანის მომსახურების პლატფორმის რიცხვი – 10-ჯერ.³

პანდემიასთან ერთად, განსაკუთრებით გაიზარდა მოთხოვნა მიტანის მომსახურებაზე და, რა თქმა უნდა, ამ კუთხით დასაქმებულთა რაოდენობა უფრო გაიზარდა. თავდაპირველად, დასაქმებულები პლატფორმის მეშვეობით ეძებდნენ სამსახურს და არ მუშაობდნენ ამ პლატფორმისთვის, თუმცა, დროთა განმავლობაში, ესპირები გახდნენ პლატფორმისთვის მომუშავეები, თუმცა, მათი სამართლებრივი სტატუსი არ შეცვლილა, ისინი კვლავ დამოუკიდებელ კონტრაქტორებად იწოდებიან.⁴

გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებულ პირთა ზრდამ და ამ პლატფორმის გამოყენების აქტუალურობამ გაზარდა ამ კუთხით წარმოშობილ სამართლებრივ დავათა რიცხვი.⁵ იურიდიულ წრეებში განსაკუთრებული დისკუსია და ინტერესი გამოიწვია ამ საკითხმა, რადგან დავებიდან გამოიკვეთა, რომ დასაქმებული პირები, რომლებიც დამოუკიდებელ კონტრაქტორებად იწოდებოდნენ, რეალურად აღმოჩნდნენ დამსაქმებლის დაქვემდებარების ქვეშ, იმ პირობებში, როცა მათზე კვლავ არ ვრცელდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე დასაქმებულის უფლებები და მათ რეალურად არ გააჩნიათ არანაირი ბერკეტი დამსაქმებლის წინააღმდეგ, რომელიც მათ უფლებებს ლახავს და არასათანადო სამუშაო გარემოს უქმნის პლატფორმაში დასაქმებულ პირებს.

დღეს, პლატფორმაზე მომუშავე პირები

საქართველოსა და მსოფლიოს უმეტეს ქვეყანაში დამოუკიდებელ კონტრაქტორებად იწოდებიან და პლატფორმასა და დასაქმებულ პირებს შორის დადებულ ხელშეკრულებას კვლავ მომსახურების ხელშეკრულებად მიიჩნევენ. თუმცა, არაერთმა განვითარებულმა ქვეყანამ შეცვალა დამკვიდრებული მიდგომა და გიგ-ეკონომიკის რეგულირებისთვის სრულებით ახალი მოდელი შემოიტანა. ამასთან მიმართებით, ასევე, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ წლიდან წლამდე უფრო და უფრო მეტი ქვეყანა ემხრობა შუალედური სტატუსის შემოღებას გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებული პირებისთვის. „დამოკიდებული კონტრაქტორი“ – ეს ტერმინი დაემატა 2018 წელს შრომის სტატისტიკოსების მიერ მე-20 კონფერენციაზე დასაქმების სტატუსის საერთაშორისო კლასიფიკაციას (International Classification of Status in Employment).⁶ აქედან გამომდინარე, გამოიკვეთა გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებული პირებისთვის ცალკე სტატუსის მინიჭების ტენდენცია, რომელიც კომპრომისს, შუალედურ სტატუსს წარმოადგენს, რომლის მიხედვითაც, მართალია, ისინი პირდაპირ დასაქმებულის სტატუსით არ სარგებლობენ, თუმცა, ორგანიზაციულად და დაქვემდებარების პრინციპით დამოკიდებული არიან კომპანიაზე, რის გამოც მათზე უნდა გავრცელდეს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე უფლებები.

2. საქართველოში დამკვიდრებული სტანდარტი

2.1. დასაქმებულები თუ თვითდასაქმებულები?

გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებული პირები სასამართლოსა და საპროტესტო აქციების ფარგლებში,⁷ დავობენ მათი სამართლებრივი მდგომარეობის განსაზღვრაზე. რეალურად, გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებული პირები არიან დასაქმებულები და სრული მოცულობით ახორციელებენ შრომით საქმიანობას, მაშინ,

² იქვე.

³ იქვე.

⁴ *Oranburg S.C.*, *Unbundling Employment: Flexible Benefits for the Gig Economy*, 11 DREXEL L. REV. 1 (2018).

⁵ Case 15-cv-00262-EMC, <<https://casetext.com/case/yucesoy-v-uber-techs-inc-2>>, [28/01/2022]; Case 15-cv-01285-EDL, <<https://casetext.com/case/levin-v-caviar-inc>>, [28/01/2022]; Case 13-cv-04065-VC, <<https://www.lexisnexis.com/community/casebrief/p/casebrief-o-connor-v-uber-techs-1206877015>>, [28/01/2022].

⁶ Statistics on work relationships, 20th International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 10-19 October 2018), International Labour Office, Department of Statistics, Geneva, ILO, 2018, პარ. 41, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_644596.pdf>, [28/01/2022].

⁷ მაგ., 2021 წლის 17 მარტს, Bolt Food-ის კურიერებმა, პროტესტის ნიშნად, მუშაობა შეაჩერეს.

როდესაც მათთან იდება მომსახურების ხელშეკრულება და ამით ინიღბება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.⁸ ამასთან დაკავშირებით, უნდა აღინიშნოს ILO-ს განცხადება, რომ მხარეთა შორის დადებული მომსახურების ხელშეკრულების მიუხედავად, მნიშვნელოვანია ფაქტობრივი გარემოებები, გამოყენებული უნდა იყოს ე.წ. „ფაქტების პრიმატის პრინციპი“.⁹ ფაქტობრივად, ორ პირს შორის არსებული ურთიერთობა ერგება თუ არა მომსახურების ხელშეკრულებას, თუკი სახეზეა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელ კომპონენტთაგან ერთ-ერთი მაინც, ურთიერთობა მიიჩნევა შრომითსამართლებრივად.

პრაქტიკაში დამკვიდრებული სტანდარტი, რომლითაც იმიჯნებოდა მომსახურებისა და შრომითი ხელშეკრულებები, ვერ ერგება გიგ-ეკონომიკაში მომუშავე პირთათვის სამართლებრივი სტატუსის მინიჭებისთვის დადგენილ სტანდარტს და საჭიროა, ზოგადი მიმოხილვით დავადგინოთ, თუ როგორ ამოიცნობა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, რომელიც დაფარულია მომსახურების ხელშეკრულებით.

2.2. სახელშეკრულებო და შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის გამიჯვნა

საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.¹⁰

შრომის დეფინიციის განმარტებისთვის დაგვეხმარება საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტება, რომელიც აღნიშნავს, რომ საქმიანობის ნაწილი წარმოადგენს კონსტიტუციით დაცულ სიკეთეს მაშინ, როდესაც ის განგრძობადი და

მატერიალური შემოსავლის მომტანია.¹¹

შრომით ურთიერთობას, ერთი შეხედვით, ძალიან ჰგავს მომსახურების ურთიერთობა, რომელიც პრაქტიკაში გავრცელებულია სამი სახით, კერძოდ, დავალების, მომსახურებისა და ნარდობის ხელშეკრულების სახით.

თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის დროს, დასაქმებული კისრულობს ვალდებულებას, თავისი კვალიფიკაციისა და პროფესიის შესაბამისად, დაქვემდებარებულობის პრინციპის მიხედვით შეასრულოს ნაკისრი ვალდებულება, კერძოდ, დამკირავებლის დავალებას უნდა ასრულებდეს დაქირავებული პირი და იმისათვის, რომ დასაქმებულმა ნაკისრი ვალდებულება შეასრულოს დამსაქმებლისთვის, აუცილებელია, ჰქონდეს შესაბამისი კვალიფიკაცია და კომპეტენცია. სწორედ დაქვემდებარებულობის პრინციპი არის მნიშვნელოვანი შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში.

დავალებისა და შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის გამიჯვნის კრიტერიუმების ჩამოყალიბებისთვის მნიშვნელოვანია უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება¹², რომელშიც სასამართლომ დაქვემდებარებულობის პრინციპთან მიმართებით აღნიშნა შემდეგი: „ამასთან ერთად შრომის ხელშეკრულების მეტად მნიშვნელოვანი არსებითი ნიშანი მდგომარეობს დაქვემდებარების პრინციპში, კერძოდ, აღნიშნული ხელშეკრულების თანახმად, მუშაკი ექვემდებარება დამსაქმებელს და ის სამუშაოს ასრულებს გარკვეული ფუნქცია-წესების მიხედვით“.¹³

ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კრიტერიუმი არის – ქონება. ქონება, რომლითაც სამუშაო ხორციელდება, ეკუთვნის დამსაქმებელს, მომსახურების დროს არ მოქმედებს დაქვემდებარებულობის პრინციპი და ამ დროს, საქმიანობას დასაქმებული თავისი ხარჯებით ახორციელებს.

2.3. პრაქტიკა

უკეთესი სამუშაო პირობების მოთხოვნით, 2021 წლის 29 იანვარს, „გლოვოს“ თანამშრომლები გაიფიცნენ,¹⁴ ასევე, 2021 წლის 26 მარტს, „ბოლტ

⁸ Resolution concerning decent work and the informal economy, ILO (2002).

⁹ World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, 209.

¹⁰ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=21>>.

¹¹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილება.

¹² გადაწყვეტილება №ას-520-867-07, წიგნში: ნაჭყებია ალ., სამოქალაქოსამართლებრივი ნორმების განმარტებები უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაში (2000-2013), GIZ, 2014, 377-378.

¹³ იქვე.

¹⁴ <<https://netgazeti.ge/news/515401/>>, [29/01/2022].

ფულის“ კურიერები გაიფიცნენ სამართლიანი სამუშაო პირობების მოთხოვნით.¹⁵ 2021 წლის 17 და 18 მაისს, „გლოვოს“ კურიერებმა გამართეს აქცია, რის შედეგადაც, კურიერების ნაწილი პლატფორმამ დაბლოკა, რაც მათ მიიჩნიეს სადამსჯელო ხასიათის ქმედებად.¹⁶

როგორც ვხედავთ, იმის მიუხედავად, რომ ალგორითმული სისტემა კონკურენციას ნერგავს კურიერებს შორის და ახალისებს შეჯიბს, ხელს უშლის მათ კოლექტიურ გაერთიანებას, პლატფორმაში დასაქმებულმა პირებმა მოახერხეს გაერთიანება და, როგორც დასაქმებულებმა, დამსაქმებლისგან მოითხოვეს სამართლიანი სამუშაო პირობები.

უნდა აღინიშნოს, რომ გაფიცვების შედეგად გამოიკვეთა შემდეგი: კურიერები ქვემდებარების პრინციპით დამოკიდებული არიან კომპანიაზე და, ასევე, კომპანიას შეუძლია, ალგორითმული სისტემის დახმარებით, ცალმხრივად მათი დაბლოკვას სისტემაში ისე, რომ ამისთვის ადამიანური რესურსის გამოყენება არ დასჭირდეს კომპანიას. ამასთან მიმართებით, მნიშვნელოვანია ILO-ს დამოუკიდებელი გლობალური კომისიის 2019 წლის დადგენილება, რომლის მიხედვითაც, აუცილებელია, ალგორითმით მართვაში დაინერგოს ადამიანური რესურსი, რათა მოხდეს მშრომელთათვის სამართლიანი გადაწყვეტილების მიღება, ადამიანზე დამოკიდებული პროცედურებით.¹⁷ ალგორითმები შექმნილია კომპანიის მიერ, რომელიც წარმოადგენს საკუთარ ინტერესზე მორგებულ სისტემას, რომელზეც წვდომა კურიერებს არ გააჩნიათ და რომლითაც ცალმხრივად ხდება მათსა და კომპანიას შორის ურთიერთობის რეგულირება.¹⁸ სწორედ ამ ალგორითმული სისტემის შეცვლას, სისტემაზე მეტ წვდომასა და გამჭვირვალობას ითხოვდნენ გაფიცული კურიერები.

მნიშვნელოვანია სახალხო დამცველის რეკომენდაცია, რომელიც მან 2021 წლის 14 ივნისს მისცა შპს „ფუდლს“. რეკომენდაციაში სახალხო დამცველმა განსხვავებული მოსაზრების გამო კურიერების მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრისკენ მოუწოდა კომპანიას.¹⁹

¹⁵ იხ. <<https://publika.ge/vapirebt-mediaciis-procesis-dawyebas-bolt-foo-d-is-kurieri/>>, [29/01/2022].

¹⁶ იქვე.

¹⁷ Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work, Geneva: ILO, 2019, 13, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf>, [20/01/2022].

¹⁸ იქვე.

¹⁹ იხ. სახალხო დამცველის რეკომენდაცია, ხელმისაწვდომია <<https://www.ombudsman.ge/geo/qvela-rekomendatsia/sakhalk->

„საერთაშორისო ინსტიტუტების და სხვადასხვა იურისდიქციების მიერ დადგენილ უახლეს სტანდარტებზე დაყრდნობით, სახალხო დამცველმა დაადგინა, რომ პლატფორმის მეშვეობით მომუშავე პირები, მათ შორის, „ბოლტის“ კურიერები, კომპანიასთან არიან შრომით ურთიერთობაში და, შესაბამისად, შრომის კანონმდებლობიდან გამომდინარე, გარანტიებით სარგებლობის უფლება აქვთ.“²⁰

მოცემულ საკითხთან მიმართებით პრაქტიკის დამკვიდრებისა და მიდგომის ჩამოყალიბების კუთხით, მნიშვნელოვანია „ვოლტის“ წინააღმდეგ მიმდინარე დავა, სადაც მოსარჩელეს წარმოადგენს ზ. მ., „ვოლტის“ ყოფილი კურიერი. სასარჩელო მოთხოვნაში, სხვა მოთხოვნებთან ერთად, დაყენებულია საკითხი, პლატფორმასა და კურიერს შორის არსებული ურთიერთობა მიჩნეულ იქნეს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობად.²¹ მოსარჩელის ადვოკატის განმარტებით, უმთავრესი არგუმენტი, თურატომუნდაჩაითვალოს მოცემული ურთიერთობა შრომით ხელშეკრულებად, არის ის, რომ ამ ურთიერთობაში მოქმედებს როგორც დაქვემდებარებულობის პრინციპი, ისე ზედამხედველობისა და ანაზღაურების პრინციპი, რადგან კურიერი იერარქიულად ექვემდებარება კომპანიას, მის საქმიანობას აკონტროლებს კომპანია, ასევე, დაქირავებული ხელფასს თავად არ იღებს, მას კომპანია ურიცხავს გარკვეული ინტერვალებით.²² მოცემულ საქმეზე საქალაქო და სააპელაციო სასამართლოებმა სარჩელი არ დააკმაყოფილეს. საბოლოოდ, დღეის მდგომარეობით, საკასაციო საჩივარი შპს „ვოლტის“ წინააღმდეგ დასაშვებად ცნო სამოქალაქო საქმეთა პალატამ. მოცემულ საქმეზე მიღებული გადაწყვეტილება მნიშვნელოვნად აისახება პლატფორმისთვის მომუშავე პირებზე, რადგან, მიიჩნევეს თუ არა სასამართლო კურიერსა და კომპანიას შორის ურთიერთობას შრომითსამართლებრივ ურთიერთობად, პირდაპირ მათ უფლებებზე მოახდენს გავლენას. პირველი ნაბიჯი, რომლითაც საკასაციო სასამართლომ დასაშვებად ცნო ო. გ.-ის საკასაციო სარჩელი,

<<https://publika.ge/vapirebt-mediaciis-procesis-dawyebas-bolt-foo-d-is-kurieri/>>, [29/01/2022].

²⁰ იქვე.

²¹ იხ. პერტაია ლ., რა არის „გიგ-ეკონომიკა“ და რა შეიძლება შეცვალოს კურიერის სასამართლო დავამ, ნეტგაზეთი, ხელმისაწვდომია <https://netgazeti.ge/news/529875/?fbclid=IwAR2yHGH0jFi88vGwoePuCbCdCXLXQGd6a7-WP_ZbZHhra2l4YUf-W0Y4SvNnY>, [28/01/2022].

²² იქვე.

ჭემმარიტად სწორად გადადგმული ნაბიჯია, რომლის ლოგიკურ დასასრულსაც სარჩელის დაკმაყოფილება წარმოადგენს. სასამართლო, თუკი დააკმაყოფილებს ვოლტის ყოფილი კურიერის სარჩელს, ამით დანერგავს პრაქტიკას, რომლითაც, გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებული პირები აღიარებული იქნებიან დასაქმებულებად, კომპანიებსა და დასაქმებულებს შორის დადებული ხელშეკრულება აღიარებული იქნება შრომით ხელშეკრულებად და მოექცევა შრომის კოდექსის რეგულაციების ფარგლებში, რაც, ფაქტობრივად, გამორიცხავს კვაზიხელშეკრულებების არსებობას, რომლითაც კომპანიები დღემდე ცდილობენ, შრომითი ურთიერთობა შენიღბონ და მოაქციონ მომსახურების ხელშეკრულების ფარგლებში. ეს კი, დღეის მდგომარეობითა და საერთაშორისო ორგანიზაციების რეკომენდაციებით, სრულად ეწინააღმდეგება შრომის ბაზარსა და მოწინავე ქვეყნებში დამკვიდრებულ სტანდარტს.

ჯერჯერობით, საკანონმდებლო და სამართლებრივ დონეზე არ დანერგილა საქართველოში რაიმე მარეგულირებელი კომპონენტი, რომლითაც მოცემული ურთიერთობა დაექვემდებარება შრომით ურთიერთობას და მასში დასაქმებული პირები მიიჩნევიან დასაქმებულებად და არა დამოუკიდებელ კონტრაქტორებად. ამასთან მიმართებით, მნიშვნელოვანი იქნება, თუ რა გადაწყვეტილებას გამოიტანს სასამართლო ზ. მ.-ის საქმეზე, რადგან თუკი პრეცედენტული²³ გადაწყვეტილება იქნება მიღებული, მისი დანერგვა მოხდება პრაქტიკაში და ამ გადაწყვეტილების შემდგომ, მსგავსი ტიპის საქმეებზე სასამართლო ავტომატურად, დანერგილი პრაქტიკით მიიჩნევა გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებულ პირებს დასაქმებულებად და მათზე გაავრცელებს შრომის კოდექსს, მოცემული მიდგომა კი, მომავალში იქნება გამოყენებული ყველა მსგავსი სამართლებრივი დავის მიმართ. სწორედ ეს დაარეგულირებს სამართლებრივ და შრომით ბაზარზე მშრომელების უფლებებს და კომპანიასა და დასაქმებულებს შორის სამართლებრივ ურთიერთობას.

²³ praecedens (praecedentis) წინამავალი 1. შემთხვევა, რომელიც წარმოადგენს ნიმუშს ან გამართლებას შემდეგდროინდელი მსგავსი შემთხვევებისათვის. უპრეცედენტო – ისეთი, რომლის მსგავსი ადრე არ ყოფილა; არნახული. მაგ., უ. შემთხვევა. 2. სამართ. სასამართლოს ან სახელმწიფო ხელისუფლების სხვა ორგანოს ადრინდელი გადაწყვეტილება, რომელიც მიღებულია ნიმუშად სხვა მსგავსი საკითხების გადაწყვეტის დროს: ჭაბაშვილი მ., უცხო სიტყვათა ლექსიკონი, გამომცემლობა „განათლება“, თბ., 1989.

3. შედარებითსამართლებრივი ანალიზი

გიგ-ეკონომიკამ განვითარების პიკს მიაღწია ბოლო ათწლეულის განმავლობაში, შესაბამისად, საჭირო გახდა ამ ურთიერთობის სამართლებრივი რეგულირება, რადგან, როგორც საერთაშორისო ორგანიზაციები აღნიშნავენ,²⁴ გიგ-ეკონომიკა ექცევა სრულებით ახალი რეგულირების ქვეშ, ის არის სრულებით ახალი კატეგორია და წარმოადგენს სახეცვლილ შრომით ურთიერთობას.²⁵ სწორედ აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია განვიხილოთ, მოცემული საკითხი როგორ რეგულირდება წამყვან ქვეყნებში.

3.1. ამერიკის შეერთებული შტატების სტანდარტი

ამერიკის შეერთებულ შტატებში ერთიანი სტანდარტი არ არის ჩამოყალიბებული და არ არის დადგენილი ერთიანი მიდგომა იმასთან დაკავშირებით, გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებული პირები დასაქმებულები არიან თუ თვითდასაქმებულები. აშშ-ში იყენებენ რამდენიმე ტიპის ტესტს, რომლის მიხედვითაც, კონკრეტული შემთხვევის ფარგლებში რეგულირდება საკითხი.

“Economic reality test” – ესაა ტესტი, რომელიც ყველაზე ხშირად გამოიყენება და მისი საშუალებით მოწმდება, სახეზეა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა თუ არა.²⁶ დგინდება კონტროლის ხარისხი, რამდენად აკონტროლებს კომპანია დასაქმებულს, ასევე, დასაქმებულის დამოუკიდებლობის ხარისხი, რამდენად შეუძლია მას საკუთარი სურვილით შეასრულოს კონკრეტული სამუშაო კონკრეტულ მომხმარებელთან, რამდენადაა შესასრულებელი სამუშაო კომპანიის საქმიანობის განუყოფელი ნაწილი და რამდენად ხანგრძლივია კომპანიასა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობა.

“Hybrid test” არის “economy reality test”-ისა და “common law test”²⁷-ის შეჯამება, რომელსაც ემატება რამდენიმე კრიტერიუმი: კონტროლისა და ზედამხედველობის უფლება, დამსაქმებლის

²⁴ მაგ., შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 2018 წლის სპეციალურ ანგარიშში.

²⁵ Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, Judgment of the Court (First Chamber) of 9 July 2015, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62014CJ0229>>.

²⁶ The Fair Labor Standards Act Of 1938, As Amended, Revised May 2011, <<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/Fair-LaborStandAct.pdf>>, [29/01/2022].

²⁷ იქვე.

უფლება, დააწესოს სამუშაო დრო და ურთიერთობის შეწყვეტის წესი.

მნიშვნელოვანია კალიფორნიის უზენაესი სასამართლოს პრეცედენტული გადაწყვეტილება საქმეზე “Dynamex operations W. v. Superior Court”.²⁸ მოცემულ საქმეში, სასამართლომ დაადგინა, რომ Dynamex-ის კურიერები იყვნენ დასაქმებულები და შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ კომპანიასთან. მოცემული გადაწყვეტილებიდან იკვეთება შემდეგი: მტკიცების ტვირთი იმისა, რომ კურიერები არ არიან დასაქმებულები, ეკისრება კომპანიას, რომელმაც ABC ტესტის მიხედვით უნდა ამტკიცოს ეს. ამ ტესტის თანახმად, მუშაკი ჩაითვლება დასაქმებულად, სანამ სავარაუდო დამსაქმებელი არ დაამტკიცებს საპირისპიროს შემდეგი კრიტერიუმების მიხედვით:

ა. რომ მუშაკი თავისუფალია დამქირავებლის კონტროლისა და მიმართულებისგან სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით, როგორც სამუშაოს შესრულების ხელშეკრულებით, ისე ფაქტობრივად;

ბ. რომ მუშაკი ასრულებს სამუშაოს, რომელიც სცილდება დამქირავებელი სუბიექტის საქმიანობის ჩვეულებრივ კურსს;

გ. რომ მუშაკი ჩვეულებრივ ეწევა დამოუკიდებლად დაფუნდებულ ვაჭრობას, პროფესიას ან ბიზნესს, რომელიც იმავე ხასიათისაა, როგორც შესრულებული სამუშაო.²⁹

სასამართლომ მოცემულ საქმეზე კიდევ ერთხელ განმარტა დასაქმებულის ცნება და გამიჯნა ის დამოუკიდებელი კონტრაქტორისგან. პრეცედენტულმა გადაწყვეტილებამ საფუძველი დაუდო საკანონმდებლო ცვლილებას კალიფორნიის შრომის კოდექსში, რომლის თანახმადაც, შრომის უფლებები ვრცელდება გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებულ პირებზე.³⁰ თუმცა, საკანონმდებლო ცვლილებამ კომპანიების დიდი აღშფოთება გამოიწვია. მათ საჯარო კენჭისყრაზე გაიტანეს საკანონმდებლო ინიციატივა, რომლითაც შრომის კოდექსიდან მოცემული დებულება კვლავ ამოიღეს.

²⁸ Dynamex Operations W. v. Superior Court – 4 Cal. 5th 903, 232 Cal. Rptr. 3d 1, 416 P.3d 1 (2018): <<https://www.lexisnexis.com/communitiy/casebrief/p/casebrief-dynamex-operations-w-v-superior-court>>, [29/01/2022].

²⁹ Sprague R., Using the ABC Test to Classify Workers: End of the Platform-Based Business Model or Status Quo Ante?, William & Mary Business Law Review, Volume 11 (2019-2020), Issue 3, April 2020, <<https://scholarship.law.wm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1196&context=wmbllr>>, [29/01/2022].

³⁰ 2019 AB5 bill: <https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5>, [29/01/2022].

პრეცედენტული სასამართლო გადაწყვეტილება საფუძველად დაედო აშშ-ის უზენაესი სასამართლოს მიერ ანალოგიური გადაწყვეტილების მიღებას კ. რ.-ის სარჩელზე და დაადგინა, რომ გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებული პირები მიჩნეული არიან დასაქმებულებად.³¹

3.2. საფრანგეთი

საფრანგეთში პარლამენტმა 2016 წელს მიიღო კანონი გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებული პირების უფლებების დასაცავად.³² მოცემული კანონის მიხედვით, თუკი დასაქმებული პირების წლიური შემოსავალი გარკვეულ დადგენილ ზღვარს აღემატება, ისინი სარგებლობენ ჯანმრთელობის დაზღვევით, ასევე, ამ კანონით მათ გარანტირებული აქვთ პროფკავშირის შექმნის უფლება, გაერთიანებისა და კოლექტიური დავის წამოწყების უფლება.³³ 2019 წელს მიღებული კანონით,³⁴ მშრომელებს უფლებები მეტად გაეზარდათ, მათ შეუძლიათ აკონტროლონ და წინასწარ იცოდნენ სამუშაოს საფასურის შესახებ და თვითონ გადაწყვიტონ ამასთან დაკავშირებული საკითხი. კანონი, ასევე, დადებითად უნდა შეფასდეს იმ კუთხით, რომ ცვლილებები შევიდა ალგორითმის გამოყენების მიმართ, კერძოდ, გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებულ პირებს საქმიანობასთან დაკავშირებულ პერსონალურ მონაცემებზე წვდომის უფლება მიენიჭათ, რისი საშუალებაც ცვლილებამდე მხოლოდ კომპანიას ჰქონდა.

3.3. გერმანია

გერმანიამ სასამართლო გადაწყვეტილებით დაადგინა, რომ გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებული პირები არიან არა თვითდასაქმებულები, არამედ დასაქმებულები. ეს მსჯელობა სასამართლომ განავითარა ქვემდებარეობის პრინციპზე დაყრდნობით და აღნიშნა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ხელშეკრულებით არის გადაფარული შრომითი ურთიერთობა, მას მაინც ვერ ჩავთვლით მომსახურების ხელშეკრულებად,

³¹ State of New York Supreme Court, Appellate Division Third Judicial Department: <<https://decisions.courts.state.ny.us/ad3/Decisions/2020/530395.pdf>>, [29/01/2022].

³² European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, et al., Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers: Final Report.

³³ იქვე.

³⁴ Law n° 2019-1428 of 24 December 2019 on orientation of mobility.

რადგან კომპანიისგან პირდაპირი კონტროლი ხორციელდება დასაქმებულის საქმიანობაზე.³⁵

3.4. იტალია

2019 წელს, ლაციოს რეგიონში მიღებული კანონით დაცულია გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებულ პირთა უფლებები. ამ კანონით დადგენილია მინიმალური ხელფასი დასაქმებულებისთვის, დამცავი აღჭურვილობით უზრუნველყოფა, სამუშაო ინვენტარის მოვლის ხარჯების გაღება თავად კომპანიის მიერ, დაზღვევის ამოქმედება სამუშაოს განხორციელების დროს უბედური შემთხვევის გამო.³⁶ ამავე კანონით, კურიერებს მიენიჭათ უფლება, შეფასების სისტემა გადაიტანონ, თუკი ისინი სხვა პლატფორმაზე გადავლენ, ასევე, მათ სრული წვდომა ექნებათ ალგორითმში არსებულ ინფორმაციაზე.³⁷

2019 წელს, პიემონტის რეგიონში მიღებული კანონით,³⁸ ალგორითმებში დეტალები უნდა განისაზღვროს პროფკავშირებთან კონსულტაციის შემდეგ და დასაქმებულთა შეფასება პირდაპირ, მხოლოდ ალგორითმის გამოყენებით არ უნდა მოხდეს.

2021 წელს, პროკურატურისა და შრომის ინსპექციის ერთობლივი გადაწყვეტილებით, პლატფორმის მფლობელ 4 კომპანიას დაევალა, დასაქმებულებისთვის მიენიჭებინა შუალედური სტატუსი და არა დამოუკიდებელი კონტრაქტორის სტატუსი, ასევე, მათ დაეკისრათ სოლიდური ჯარიმა შრომითი ურთიერთობის შენიღბვის გამო.³⁹

3.5. პორტუგალია

პორტუგალიამ 2018 წელს მიიღო ე.წ. „უბერ-კანონი“, რომელიც ადგენს პლატფორმის საქმიანობის ფარგლებს, სამუშაო დროის ხანგრძლივობას, მინიმალურ ხელფასს.⁴⁰ ხოლო სხვა სამართლებრივ შემთხვევებზე,

³⁵ BAG, 01.12.2020 – 9 AZR 102/20, the Federal Labor Court, Germany: <<https://www.bundesarbeitsgericht.de/en/entscheidung/9-azr-102-20/>>.

³⁶ World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, 234.

³⁷ იქვე, 235.

³⁸ European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, et al., Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers: Final Report.

³⁹ იბ. <<https://www.politico.eu/article/italy-demands-733-million-euros-in-fines-from-food-delivery-platforms/>>, [20/01/2022].

⁴⁰ იბ. <<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/45-2018-115991688>>, [20/01/2022].

პორტუგალიაში ვრცელდება შრომის კოდექსი. აქედან გამომდინარე, პორტუგალიაში, გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებული პირები არ აღიქმებიან, როგორც დამოუკიდებელი კონტრაქტორები და მათზე ვრცელდება დასაქმებულის უფლებები.

3.6. კანადა

კანადაში, სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, არსებობს დასაქმებულის ორი კატეგორია: დასაქმებული და ხელშეკრულებით დასაქმებული⁴¹; აქედან გამოიყოფა ქვეკატეგორიებიც: დამოუკიდებელი დასაქმებული და დამოკიდებული დასაქმებული.⁴² სასამართლოს განმარტებით, სამსახურიდან გათავისუფლების დროს, პირი უნდა მივიჩნიოთ დამოკიდებულ დასაქმებულად და მასზე გავრცელდება შრომის კოდექსით დადგენილი ნორმები.⁴³ ასევე, 2020 წლის გადაწყვეტილებით, “Uber Technologies Inc. v. Heller” საქმეზე სასამართლომ შრომის კოდექსით დადგენილი ნორმები სრულად გაავრცელა გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებულ პირებზე.⁴⁴

4. საერთაშორისოდ დამკვიდრებული სტანდარტები

გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებული პირების სამართლებრივი სტატუსის განსაზღვრის დროს, მნიშვნელოვანია, რა განმარტებებს აკეთებენ საერთაშორისო ორგანიზაციები და რა რეკომენდაციას უწევენ ქვეყნებს ამ მიმართულებით ნაბიჯების გადასადგმელად.

⁴¹ დასაქმებული – გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებული პირი, რომელიც მიიჩნევა დამოუკიდებელ კონტრაქტორად, კომპანიასთან დადებული აქვს არა შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულება, არამედ, ე.წ. მომსახურების ხელშეკრულება, რომლის ფარგლებშიც ახორციელებს საქმიანობას.

ხელშეკრულებით დასაქმებული – გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებული პირი, რომელსაც კომპანიასთან შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულება აქვს გაფორმებული.

⁴² დამოუკიდებელი დასაქმებული – დასაქმებული, რომელიც შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულება არ აქვს გაფორმებული დამსაქმებელთან და დამოუკიდებელია მისგან ორგანიზაციულად.

დამოკიდებული დასაქმებული – შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული პირი, რომელიც დამოკიდებულია დამსაქმებელზე, ამ შემთხვევაში, გაიგივებულია ხელშეკრულებით დასაქმებულთან.

⁴³ Maozami Y., UBER in the U.S. and Canada: Is the Gig-Economy Exploiting or Exploring Labor and Employment Laws by Going beyond the Dichotomous Workers’ Classification, University of Miami International and Comparative Law Review, Volume 24, Issue 2, Spring 2017.

⁴⁴ Uber Technologies Inc. v. Heller, 2020 SCC 16: <<https://www.canlii.org/en/ca/scc/doc/2020/2020scc16/2020scc16.html>>, [29/01/2022].

4.1. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO)

ILO-ს განმარტებით,⁴⁵ მხარეთა შორის დადებული მომსახურების ხელშეკრულების მიუხედავად, მნიშვნელოვანია ფაქტობრივი გარემოებები, გამოყენებული უნდა იყოს ე.წ. „ფაქტების პრიმატის პრინციპი“. ფაქტობრივად, ორ პირს შორის არსებული ურთიერთობა ერგება თუ არა მომსახურების ხელშეკრულებას, თუკი სახეზეა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელ კომპონენტთაგან ერთ-ერთი მაინც, ურთიერთობა მიიჩნევა შრომითსამართლებრივად.

2018 წელს, შრომის სტატისტიკოსების მე-20 კონფერენციაზე⁴⁶, დასაქმებულის კლასიფიკაციას დაემატა ახალი დეფინიცია – დამოკიდებული დასაქმებული, რომელიც, განმარტებიდან გამომდინარე, შუალედური სტატუსის მატარებელია დასაქმებულსა და დამოუკიდებელ კონტრაქტორს შორის.

ILO-მ 2019 წლის კვლევაში⁴⁷ აღნიშნა, რომ გიგ-ეკონომიკა, დასაქმებული პირის უფლებრივ ფარგლებში, არის სახეცვლილი შრომითი ურთიერთობა და მასზე უნდა ვრცელდებოდეს შრომის კოდექსის გარკვეული ნორმები. კონკრეტულ განმარტებას არ აკეთებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია იმასთან დაკავშირებით, აღნიშნულ კვლევაში თუ კონკრეტულად რა ტიპის ნორმები იგულისხმება, თუმცა, ტელეოლოგიური და მიზნობრივი განმარტებიდან გამომდინარე, დასაქმებულის უფლებადამცველი ნორმები უნდა მოვიაზროთ.

აქედან გამომდინარე, ვასკვნით, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია გიგ-ეკონომიკას არ აღიქვამს, როგორც მომსახურების ხელშეკრულებას და მისი გადაფარვის მცდელობის მიუხედავად, აღნიშნავს, რომ გიგ-ეკონომიკა წარმოადგენს ატიპურ შრომით ურთიერთობას, რომელშიც დასაქმებული პირები წარმოადგენენ დამოკიდებულ კონტრაქტორებს და მათზე უნდა გავრცელდეს შრომის სამართლის ნორმები.

4.2. ევროკავშირი (EU)

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ “FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden”⁴⁸ საქმეში განმარტება გააკეთა დაქვემდებარებულობის პრინციპთან მიმართებით და აღნიშნა შემდეგი: დაქვემდებარებულობა გულისხმობს სამუშაო პროცესს, ადგილს, დროსა და შინაარსს. მომხმარებელთან კომუნიკაცია კონტროლდება დამსაქმებლის მიერ, ხოლო მომსახურების ხელშეკრულების დროს, დაქირავებული მეტად თავისუფალია ზემოთხსენებულ კრიტერიუმების განსაზღვრაში.⁴⁹ თუკი ფაქტობრივად სახეზეა დაქვემდებარებულობის პრინციპი, ამ შემთხვევაში, სახეზე გვექნება შრომითი ურთიერთობა და არა მომსახურება.

2017 წელს, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ პრეცედენტული გადაწყვეტილება მიიღო “Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain” საქმეზე და დაადგინა, რომ ონლაინური პლატფორმა მხოლოდ შუამავლის როლში ვერ გამოვა მომხმარებელსა და დასაქმებულს შორის და ბევრად მეტი ფუნქცია აქვს პლატფორმას, ვიდრე მძღოლებისა და მომხმარებლების დაკავშირება.⁵⁰

2019/1152 დირექტივაში⁵¹ ევროკავშირი აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობა უნდა იყოს ამოცნობილი, ვინაიდან, შრომითი ბაზარი ფართო სპექტრს მოიცავს. დირექტივა ქვეყნებს ავალდებულებს, ყველანაირი დასაქმებულის უფლებები დაიცვას. შესაბამისად, შესაძლებელია ამ დირექტივის გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებულ პირებზე გავრცელება.

⁴⁵ World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, 209.

⁴⁶ Statistics on work relationships, 20th International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 10-19 October 2018), International Labour Office, Department of Statistics, Geneva, ILO, 2018.

⁴⁷ CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT SERIES No. 94, Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy, ILO, 2019, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf>, [29/01/2022].

⁴⁸ FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AC%3A2013%3A325%3ATOC>>, [30/01/2022].

⁴⁹ იქვე.

⁵⁰ Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62013CA0413>>, [30/01/2022].

⁵¹ Directive 2019/1152, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>>, [30/01/2022].

დასკვნა

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ნათლად ჩანს, რომ გიგ-ეკონომიკის სამართლებრივი მდგომარეობის შესახებ ერთიანი პოზიცია არ არის ჩამოყალიბებული. ამასთან მიმართებით, ქვეყნებში სხვადასხვანაირი პრაქტიკა არის დანერგილი და, ძირითადად, შუალედური სტატუსის მინიჭებით შემოიფარგლებიან, როგორც ეს იტალიასა და საფრანგეთშია. ასევე, იმის დასადგენად, კონკრეტული ურთიერთობა წარმოადგენს თუ არა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას, იყენებენ გარკვეული ტიპის ტესტს, როგორც ეს აშშ-შია დანერგილი.

ურთიერთობის სამართლებრივი სტატუსის განსაზღვრად, უნდა გამოვიყენოთ ILO-ს სტანდარტი, კერძოდ, დადებული ხელშეკრულების ტიპის მიუხედავად, მნიშვნელოვანია ფაქტობრივი გარემოებები, გამოყენებული უნდა იყოს ე.წ. „ფაქტების პრინციპის პრინციპი“. მნიშვნელოვანია დაქვემდებარებულობის პრინციპის შემოწმება. ამ დროს, ევროკავშირის განმარტება უნდა იქნეს გამოყენებული, რომლის მიხედვითაც, თუკი, ფაქტობრივად, სახეზეა დაქვემდებარებულობის პრინციპი, ამ შემთხვევაში, იქნება შრომითი ურთიერთობა და არა მომსახურების ხელშეკრულება, ვინაიდან, საერთაშორისოდ დამკვიდრებული სტანდარტი ნათლად ამჟღავნებს, რომ გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებული პირები არიან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის სუბიექტები და მათზე უნდა გავრცელდეს შრომითი უფლებები.

გადაწყვეტილებათა ანალიზიდან ვასკვნით, რომ პლატფორმაში შესაცვლელია ალგორითმული სისტემა. საჭიროა, რომ ალგორითმულ სისტემაში დაინერგოს ადამიანური რესურსი, რომლითაც მოხდება გამჭირვალობის გაზრდა და დასაქმებულის მიმართ სამართლიანი გადაწყვეტილების გამოტანა. გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებულ პირებს საქმიანობასთან დაკავშირებულ პერსონალურ მონაცემებზე წვდომის უფლება უნდა მიენიჭოთ, რათა პროცესი გახდეს გამჭვირვალე და დასაქმებულზე მორგებული. კარგი იქნება, თუკი ამ კუთხით საფრანგეთის მაგალითს მივიღებთ მხედველობაში.

გადაწყვეტილებათა ანალიზით, ასევე, ნათლად გამოიკვეთა, რომ გიგ-ეკონომიკაში სამართლებრივი სტატუსის განსაზღვრისათვის, ქვეყნები ორ მიმართულებას ირჩევენ: ნაწილი პირდაპირ

შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში აქცევს გიგ-ეკონომიკას და მასზე ავრცელებს შრომის კოდექსს; მეორე ნაწილი კი, შუალედურ სტატუსს ანიჭებს მშრომელებს, მაგალითად, როგორც არის „დამოკიდებული კონტრაქტორი“ და მათ სამართლებრივ მდგომარეობას ცალკე კანონით აწესრიგებს.

პრაქტიკიდან დგინდება, რომ საქართველოში, გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებულ პირთა სტატუსი განუსაზღვრელია და მათი შრომითი უფლებები არ არის დაცული. სწორედ ამიტომ, საჭიროა საკანონმდებლო ცვლილება.

საკანონმდებლო ცვლილება უნდა განხორციელდეს, რათა თავიდან იქნეს აცილებული გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებულ პირთა უფლებების შელახვა, რადგან, დღესდღეობით, მათი სტატუსი არ არის განსაზღვრული. ახალი რეგულაციით, გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებული პირები უნდა იქნეს მიჩნეული შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში მყოფ სუბიექტებად და მათზე ავტომატურად გავრცელდეს შრომის კოდექსი, როგორც ეს მოხდა კალიფორნიის შტატში.

მეორე ალტერნატივის სახით, ამ პირებს საკანონმდებლო ცვლილებით უნდა მიენიჭოთ შუალედური სტატუსი – „დამოკიდებული კონტრაქტორი“ და ცალკე კანონით მოხდეს მათი სამართლებრივი სტატუსის განსაზღვრა, უფლებების მინიჭება და დაცვის გარანტიების უზრუნველყოფა.

მნიშვნელოვან გავლენას მოახდენს ქართულ პრაქტიკასა და საკანონმდებლო არეალზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომელმაც უკვე დასაშვებად ცნო „ვოლტის“ ყოფილი კურიერის, ო. გ.-ის საკასაციო საჩივარი. თუკი პრეცედენტული გადაწყვეტილება იქნება მიღებული და დაინერგება პრაქტიკაში, ამ გადაწყვეტილების შემდგომ, მსგავსი ტიპის საქმეებზე, სასამართლო ავტომატურად, დანერგილი პრაქტიკითა და მიდგომით მიიჩნევს გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებულ პირებს დასაქმებულებად და მათზე გაავრცელებს შრომის კოდექსს, მოცემული მიდგომა კი, მომავალში იქნება გამოყენებული ყველა მსგავსი სამართლებრივი დავის მიმართ. სწორედ ეს დაარეგულირებს სამართლებრივ და შრომით ბაზარზე მშრომელების უფლებებს და კომპანიასა და დასაქმებულებს შორის სამართლებრივ ურთიერთობას.

საკანონმდებლო ცვლილება მნიშვნელოვანი ნაბიჯი იქნება მშრომელთა უფლებების დასაცავად,

რომლებიც პრაქტიკულად ახორციელებენ შრომით ვალდებულებას, თუმცა, მათი შრომითი უფლებები არ არის რეალიზებული ურთიერთობის მომსახურების ხელშეკრულებით შენიღბვის გამო. სასამართლოებმა უნდა გაითვალისწინონ საერთაშორისო ორგანიზაციების რეკომენდაციები,

მსოფლიოს მოწინავე ქვეყნებში დანერგილი სტანდარტი, უნდა ამოვიდნენ დასაქმებულის ლეგალური განმარტებიდან და სწორედ აქედან გამომდინარე მიიღონ გადაწყვეტილება ისეთ საკმეებზე, რომლებიც მოიცავს გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებულ პირთა შრომით უფლებებს.

III. სასამართლო გადაწყვეტილების
ანალიზი

III. CASE ANALYSIS

An Analysis of the Decision by the Supreme Court of Georgia on 25 November 2021 on Case No. AS-855-2021

Abstract

As Labour Law develops constantly, the standards also constantly change. Along with these changes, the development of human rights, legal conditions and interests of the employee are also improving. Court decisions, especially the explanations of the Supreme Court, have an important influence on establishing judicial practice about the issues that are not regulated by the legislation and/or where the existence of additional explanation is necessary for the purpose of the law. The development of society and the necessity to protect human rights are the causes for establishing labour law as a separate branch.

There is always a risk of the employer exceeding their authority or the risk of violating the employee's rights, when there is a contractual relationship between the employer and the employee, as the employee is financially dependent on the employer. To neutralize all these threats, the State must intervene actively in the contractual relationship which is established between the employer and the employee to protect the rights of the employee. This sort of intervention will provide a

balance of unequal conditions between the employer and the employee. These are the purposes that must be served by the legislation and judicial practice.

The present study deals with the decision of the Supreme Court (No. AS-855-2021), which was made on 25 November 2021. The case deals with the legal contract on the basis of which a mortgage contract was concluded between an employer and an employee as a security measure.

Mortgage as an accessory right will not exist without the basic obligation, therefore it is interesting to see to what extent it is possible to connect the labour relationship with property contract. In addition, it is interesting to learn whether it is possible to be insured by a security measure of property law. It is also an interesting issue whether it is possible to foresee the damages arising between the parties of the labour agreement and whether it is in contradiction with the labour protection of the employee. The employer uses a security measure of the obligation that did not exist at the time of drafting an agreement.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 25 ნოემბრის გადაწყვეტილების ანალიზი საქმეზე №ას-855-2021

შესავალი

შრომის სამართლის წარმოშობის ეტაპებზე უკვე თვალსაჩინო იყო, რომ მხოლოდ შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი ეროვნული კანონმდებლობა ადგილობრივ დონეზე ვერ უზრუნველყოფდა დასაქმებულის უფლებების დაცვას. საჭირო იყო შრომის საერთაშორისო სტანდარტების არსებობა, რათა შეიქმნილიყო გარანტიები დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად. როგორც ვიცით, საერთაშორისო შრომის სამართლის ძირითადი წყაროა ILO-ს კონვენციები და რეკომენდაციები, რომლებიც გასათვალისწინებელია არა მარტო ქვეყნის შიდა კანონმდებლობის რეგულირებისთვის, არამედ სასამართლო გადაწყვეტილების დასაბუთებისთვისაც. აღნიშნულს განაპირობებს დასაქმებულის უფლებების თანამედროვე სტანდარტების პრაქტიკაში დანერგვა. შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი ძირითადი საკანონმდებლო აქტია საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი. როგორც ეს შრომის კოდექსის მიზნებშია მითითებული, შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით. შრომის კოდექსით გაზიარებულია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მუხლით ქართულ სამართალში დამკვიდრებული სპეციალური კანონების უპირატესად გამოყენების პრინციპი უფრო ზოგად კანონებთან მიმართებით. შესაბამისად, ურთიერთობები, რომლებიც განსხვავებულად არ არის მოწესრიგებული სპეციალური სამართლებრივი ურთიერთობის მარეგულირებელი კანონით, ექვევა შრომის კოდექსის რეგულირების სფეროში. ხოლო, იმ შემთხვევაში, თუ კონკრეტული სამართლებრივი ნორმა არ/ვერ არეგულირებს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას, მაშინ დასაქმებულის ინტერესების გარანტირებისთვის აუცილებელია სასამართლოს განმარტებები

და მსჯელობები, რომლებიც შემდეგში ხელს შეუწყობს სასამართლო პრაქტიკის განვითარებას. მოცემულ შემთხვევაში, განხილულია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 25 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-855-2021. აღნიშნული საქმის მიხედვით, მოსარჩელეებმა (დასაქმებულებმა) სარჩელით მიმართეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას, მოპასუხეების (დამსაქმებლის) და ნოტარიუსის მიმართ და მოითხოვეს იპოთეკის ხელშეკრულებისა და ნოტარიუსის სააღსრულებო ფურცლის ბათილად ცნობა. სარჩელი განუხილველი დარჩა ნოტარიუსის მიმართ, ვინაიდან მოცემულ ნაწილში სარჩელი გამოხმობილ იქნა, ხოლო ნოტარიუსი საქმეში ჩართულ იქნა მესამე პირად დამოუკიდებელი სასარჩელო მოთხოვნის გარეშე. სარჩელი დაკმაყოფილებულ იქნა ნაწილობრივ და სააღსრულებო ფურცელში შეტანილ იქნა ცვლილება, კერძოდ, შემცირდა დასაკისრებელი თანხის მოცულობა.¹

პირველი ინსტანცია – უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

მოპასუხესა (დამსაქმებელი) და მოსარჩელეს (დასაქმებული) შორის 2017 წლის 1 ივნისს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მიხედვითაც, დასაქმებულის ფუნქციებში შედიოდა დამსაქმებლის საწყობიდან კვების პროდუქტების მყიდველების ადგილსამყოფელამდე მიწოდება-მიტანა, დასაქმებულის ავტოტრანსპორტით. დასაქმებული პროდუქციის მყიდველზე მიწოდებისას მოქმედებდა დამსაქმებლის სახელით, შრომითი ხელშეკრულების 2.8 პუნქტის მიხედვით, დასაქმებული ვალდებული იყო, გულისხმიერად

* სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის სამართლის ფაკულტეტის დოქტორანტი.

** სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის სამართლის ფაკულტეტის დოქტორანტი.

¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 25 ნოემბრის გადაწყვეტილება, საქმე №ას-855-2021.

მოპყრობოდა და გაფრთხილებოდა დამსაქმებლის ქონებასა და ქონებრივ ინტერესებს, საჭიროების შემთხვევაში კი, მიეღო ყველა შესაძლო ზომა ამგვარი ქონების განადგურების ან ზიანის თავიდან ასაცილებლად და დაუყოვნებლივ შეეცდებინა დამსაქმებლისთვის მისთვის ცნობილი საფრთხის შესახებ, რაც შეიძლება მისდგომოდა დამსაქმებლის ქონებას, პერსონალის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას. ამავე ხელშეკრულების 2.9 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებული იყო, ეკისრა მატერიალური პასუხისმგებლობა დამსაქმებლისთვის მიყენებული ქონებრივი თუ არაქონებრივი (საქმიანი რეპუტაცია) ზიანისთვის, რაც გამოწვეული იქნებოდა დასაქმებულის განზრახ ან უხეში გაუფრთხილებლობით მოქმედებით. ხოლო ხელშეკრულების 2.10 პუნქტის შესაბამისად, დასაქმებული ვალდებული იყო, ეკისრა სრული მატერიალური პასუხისმგებლობა მასზე გადაცემულ და მინდობილ ქონებაზე, დამსაქმებლისთვის მიყენებული ქონებრივი თუ არაქონებრივი (საქმიანი რეპუტაცია) ზიანისთვის, რაც გამოწვეული იქნებოდა დასაქმებულის შესაბამისი ქმედებით ან უმოქმედობით; მოპასუხესა (კრედიტორი) და მოსარჩელებს (მოვალე და ნივთის მესაკუთრე) შორის 2017 წლის 5 ივლისს გაფორმდა იპოთეკის ხელშეკრულება, რომლითაც იპოთეკით დაიტვირთა ერთ-ერთი მოსარჩელის საკუთრებაში არსებული მიწის ნაკვეთი. იპოთეკის ხელშეკრულება დაიდო ერთ-ერთი მოსარჩელის (დასაქმებულის) მიერ 2017 წლის 1 ივნისის შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უზრუნველსაყოფად, კერძოდ, იპოთეკის ხელშეკრულებაში მიეთითა დასაქმებულის ვალდებულებაზე, ეკისრა სრული მატერიალური პასუხისმგებლობა მასზე გადაცემულ და მინდობილ ქონებაზე, დამსაქმებლისთვის მიყენებულ ქონებრივ ან არაქონებრივ (საქმიანი რეპუტაცია) ზიანზე, რაც გამოწვეული იქნებოდა დასაქმებულის ქმედებით. მხარეთა შეთანხმებით, იპოთეკის საგნით უზრუნველსაყოფი მოთხოვნის ღირებულება 20000 ლარით განისაზღვრა. მხარეები შეთანხმდნენ, რომ იპოთეკარი უფლებამოსილი იქნებოდა, დასაქმებულის მიერ ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში, მოეთხოვა იპოთეკით დატვირთული უძრავი ნივთის გადაცემა და რეალიზაცია ნოტარიუსის მიერ გაცემული სააღსრულებო ფურცლის საფუძველზე;²

² იქვე.

მოსარჩელე გაყიდვების აგენტის პოზიციაზე დასაქმებული იყო 2017 წლის 1 ივნისიდან 2018 წლის 26 იანვრამდე და დაკავებული პოზიციიდან გათავისუფლებულ იქნა პირადი განცხადების საფუძველზე. მოსარჩელემ საქმიანობის განხორციელების ფარგლებში პროდუქცია მიაწოდა მომხმარებელს, რომელმაც არ გადაიხადა მიწოდებული საქონლის საფასური და მისი დავალიანება შეადგენს 13431,26 ლარს. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 26 იანვრის დაუსწრებელი გადაწყვეტილებით, მომხმარებელს, გადაუხდელი დავალიანების ფარგლებში, დამსაქმებლის სასარგებლოდ დაეკისრა 13431,26 ლარის გადახდა. აღნიშნული გადაწყვეტილება შევიდა კანონიერ ძალაში 2018 წლის 22 მარტს და გაიცა სააღსრულებო ფურცელი. სსიპ – აღსრულების ეროვნული ბიუროს წარმოებაშია თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 22 მარტის სააღსრულებო ფურცელი, რომლითაც მომხმარებელს დამსაქმებლის სასარგებლოდ თანხის გადახდა დაეკისრა. აღსრულების ეტაპზე გაირკვა, რომ მოვალის საკუთრებაში არ ირიცხება არც მოძრავი და არც უძრავი ქონება, რაზეც შეიძლება მიქცეულიყო იძულებითი აღსრულება სასამართლო გადაწყვეტილების აღსასრულებლად.³

ნოტარიუსმა 2018 წლის 20 ნოემბერს, დამსაქმებლის მოთხოვნის საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, გასცა სააღსრულებო ფურცელი, რომლითაც აღსასრულებელი ვალდებულების მოცულობა განისაზღვრა 17899,33 ლარით. ვალდებულების შესრულების მიზნით, აღსასრულებლად მიექცა დასაქმებულის საკუთრებაში არსებული იპოთეკით დატვირთული უძრავი ქონება.⁴

სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

დასაქმებული გაყიდვების აგენტის პოზიციაზე მუშაობის პერიოდში არაჯეროვნად ახორციელებდა საქმიანობას – მან პროდუქცია მიაწოდა ისეთ მომხმარებელს, რომელსაც დავალიანება ერიცხებოდა.⁵

2017 წლის 1 დეკემბერს, სადისტრიბუციო ქსელის ზედამხედველმა დამსაქმებელს მისწერა

³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 28 აპრილის განჩინება, საქმე №ას-864-1150-09.

⁴ იქვე.

⁵ იქვე.

ელექტრონული წერილი, რომლითაც ითხოვდა დასაქმებულის ნოემბრის თვის ნახევარი ხელფასის შეჩერებას, რადგან დასაქმებულის ქსელი (კლიენტები) იყო გადასამოწმებელი – ვალები არ ემთხვეოდა და სალაროშიც ფიქსირდებოდა დანაკლისი; 2017 წლის 1 დეკემბრის ბრძანებით, დასაქმებულს შეუჩერდა 2017 წლის ნოემბრის თვის ნახევარი ხელფასის გაცემა. ამასთან, განისაზღვრა, რომ დისტრიბუციის განყოფილებას განეხორციელებინა დასაქმებულის ქსელის გადამოწმება 2017 წლის 13 დეკემბრამდე პერიოდში. აღნიშნულ ბრძანებას დასაქმებული გაეცნო 2017 წლის 6 დეკემბერს.⁶

2018 წლის 25 იანვრის ბრძანებით, დასაქმებულს შეუჩერდა იანვრის თვის ფიქსირებული ხელფასის ნახევრისა და საბონუსე სისტემიდან 2018 წლის იანვარში გადასახდელი თანხის გაცემა. ამასთან, განისაზღვრა, რომ დისტრიბუციის განყოფილებას განეხორციელებინა დასაქმებულის ქსელის გადამოწმება 2018 წლის 15 თებერვლამდე. აღნიშნულ ბრძანებას დასაქმებული 2018 წლის 5 თებერვალს გაეცნო; დასაქმებულის ვალების ამონაწერის მიხედვით, მის მიერ სარეალიზაციოდ შეტანილი პროდუქციიდან ასანაზღაურებელ თანხას წარმოადგენდა 16639,33 ლარი, მათ შორის, ერთ-ერთი მომხმარებლის დავალიანება შეადგენდა 13431,26 ლარს.⁷

საქალაქო სასამართლომ, ზემოაღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებათა შეფასებისას, აღნიშნა, რომ იპოთეკის ხელშეკრულება დაიდო მხარეთა თავისუფალი ნების გამოვლენის შედეგად, კანონით დადგენილი წესის დაცვით და მისი ბათილად ცნობის საფუძველი არ არსებობდა. სასამართლომ დამატებით მიუთითა, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან იმყოფებოდა სახელშეკრულებო ურთიერთობაში 2017 წლის ივნისიდან 2018 წლის იანვრის თვემდე და პასუხისმგებელი იყო ამ პერიოდში არსებული ვალების ამოღებაზე, რაც მან ვერ განახორციელა.⁸

დასაქმებულისთვის ცნობილი იყო მომხმარებლის დავალიანების არსებობის ფაქტი, მაგრამ მან მაინც შეიტანა პროდუქცია ამ კომპანიაში. შესაბამისად, სასამართლოს მოსაზრებით, დასაქმებულმა დაარღვია მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება

⁶ ILO-ს კონსტიტუციის დანართი, მუხლი I (b), <<https://bit.ly/3w-gvvvT>>.

⁷ იქვე.

⁸ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის გადაწყვეტილება, საქმე №2/2/565, <<https://bit.ly/3K40r6c>>.

და ზიანი მიაყენა დამსაქმებელს, რის გამოც ნოტარიუსი უფლებამოსილი იყო, გაეცა სააღსრულებო ფურცელი.

აღსასრულებელი ვალდებულების მოცულობასთან დაკავშირებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ აღნიშნა, რომ მომხმარებლის დავალიანება 13431,26 ლარს შეადგენდა, რომლის ანაზღაურებაც უნდა დაკისრებოდა დასაქმებულს. ამასთან, სასამართლომ არ გაიზიარა დამსაქმებლის პოზიცია, რომ მას მეორე მომხმარებლის მიერ გადაუხდელი თანხის ანაზღაურებაც უნდა დაკისრებოდა, რადგან ვერ იქნა დადასტურებული ხსენებული კომპანიისთვის პროდუქციის დასაქმებულის მიერ მიწოდების ფაქტი.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 27 მარტის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით მხოლოდ მოსარჩელეებმა გაასაჩივრეს. შესაბამისად, სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში გადაწყვეტილება შევიდა კანონიერ ძალაში.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილებით, მოსარჩელეების სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც მათი სარჩელი დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი 2017 წლის 5 ივლისის იპოთეკის ხელშეკრულება და 2018 წლის 20 ნოემბრის სააღსრულებო ფურცელი.⁹

სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა

სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ საქმეზე დადგენილი უდავო ფაქტობრივი გარემოებები, თუმცა, მიიჩნია, რომ დავა არასწორად იყო გადაწყვეტილი. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ ვალდებულების დარღვევის, ზიანის მიყენებისა და მათ შორის მიზეზობრივი კავშირის არსებობის მიუხედავად, ხელშეკრულების მხარე ზიანს აანაზღაურებს, თუ ის პასუხისმგებელია მიყენებულ ზიანზე¹⁰. სააპელაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა მხარეთა შორის

⁹ იქვე.

¹⁰ შველიძე ზ., საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, კრებულში: ზაალიშვილი ვ. (რედ.), შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) I, თბილისი, 2011, 102. იხ., აგრეთვე, Blanpain R., Belgium, კრებულში: International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, 2012, 33.

დადებულ შრომით ხელშეკრულებასა და შინაგანაწესზე და მიუთითა, რომ დასაქმებულის ვალდებულებებში არ შედიოდა არსებული ვალების ამოღების უზრუნველყოფა. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, მსგავსი ვალდებულების შეუსრულებლობაზე მითითებით, დასაქმებულისთვის ქონებრივი ზიანის ანაზღაურების დაკისრების მოთხოვნა დამსაქმებლის მხრიდან არაკეთილსინდისიერ ქმედებას წარმოადგენდა.¹¹

სააპელაციო სასამართლომ დამატებით მიუთითა, რომ რადგან იპოთეკის ხელშეკრულების ნამდვილობა შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების არსებობაზე იყო დამოკიდებული, ის ვერ იქნებოდა ნამდვილი არარსებული ვალდებულების უზრუნველყოფის ნაწილში, მით უფრო, რომ მოსარჩელე აღარ წარმოადგენდა მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებულ პირს. შედეგად, სააპელაციო პალატამ იპოთეკის ხელშეკრულებაც ბათილად ცნო. დამსაქმებელმა აღნიშნული გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა.

საკასაციო საჩივრის თანახმად, სააპელაციო პალატამ არასწორად შეაფასა საქმეში წარდგენილი მტკიცებულებები და დადგინილი ფაქტობრივი გარემოებები, რადგან დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის მატერიალური ზიანის მიყენება გამოიხატა არა არსებული ვალების ამოღებლობაში, არამედ შრომითი ხელშეკრულების დარღვევაში, კერძოდ, პროდუქციის ისეთი სავაჭრო ობიექტისთვის მიწოდებაში, რომლის მხრიდანაც შესაბამისი ანგარიშსწორების განხორციელება მოსალოდნელი არ იყო.¹²

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 8 ოქტომბრის განჩინებით, დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი 4228,07 ლარის ნაწილში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილების გაუქმების შესახებ დარჩა განუხილველად (ვინაიდან კომპანიას არ ჰქონდა გასაჩივრებული პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში გადაწყვეტილება შესული იყო კანონიერ ძალაში), ხოლო 13551,26 ლარის მოთხოვნის ნაწილში საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად.

¹¹ იქვე.

¹² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 25 ივნისის განჩინება, საქმე №ას-427-403-2013.

საკასაციო სასამართლომ საჩივარი დააკმაყოფილა ნაწილობრივ – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმებით მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც დასაქმებულის სარჩელი 2017 წლის 5 ივლისის იპოთეკის ხელშეკრულების ბათილად ცნობის ნაწილში არ დაკმაყოფილდება, ხოლო ნოტარიუს მიერ 2018 წლის 20 ნოემბერს გაცემული სააღსრულებო ფურცლის ბათილად ცნობის ნაწილში სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება დატოვებულ უნდა იქნეს უცვლელად.¹³

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მთავარ სადავო საკითხებს იპოთეკის ხელშეკრულების ნამდვილობა და სააღსრულებო ფურცლის გაცემის ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობების არსებობა წარმოადგენს.¹⁴

საკასაციო სასამართლო თავდაპირველად იპოთეკის ხელშეკრულების სამართლებრივ ბუნებაზე გაამახვილებს ყურადღებას და მიუთითებს, რომ იპოთეკა მოთხოვნის უზრუნველყოფის ერთ-ერთი სანივთო საშუალებაა, რომლის დროსაც, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 286-ე მუხლის პირველი ნაწილიდან გამომდინარე, უძრავი ნივთი იტვირთება მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად და შედეგად, უზრუნველყოფილ კრედიტორს ენიჭება უფლება, სხვა კრედიტორებთან შედარებით, პირველ რიგში, მიიღოს თავისი მოთხოვნის დაკმაყოფილება ამ ნივთის რეალიზაციით ან მის საკუთრებაში გადაცემით. ამასთან, ვინაიდან იპოთეკის წარმოშობა მხარეთა შორის ხელშეკრულების გაფორმებას საჭიროებს და სამოქალაქო კოდექსის 289-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, იურიდიულ ძალას საჯარო რეესტრში რეგისტრაციის მომენტიდან იძენს, იპოთეკის ხელშეკრულება უნდა აკმაყოფილებდეს გარიგების ნამდვილობისთვის სამოქალაქო კოდექსით დადგინილ მოთხოვნებს (დადებული იყოს უფლებამოსილ პირთა მიერ, ნამდვილი და თავისუფალი ნების გამოვლენის შედეგად, შესაბამისი ფორმის დაცვით).¹⁵

გარდა ზემოაღნიშნულისა, გასათვალის-

¹³ Thomas C., Oelz M., Beaudonnet X., Brownlie I., Principles of Public International Law, Fourth edition, Oxford University Press, Oxford, 2015, 52.

¹⁴ Regulating the Employment Relations in Europe: A Guide to Recommendation No. 198, ILO Governance and Tripartism Department, European Labour Law Network, 2013, 34-39.

¹⁵ იქვე.

წინებელია, რომ „იპოთეკა აქცესორული ხასიათის სანივთო რეალიზაციის უფლება და მისი დადგენისათვის აუცილებელია უზრუნველყოფილი მოთხოვნის არსებობა, რომელიც ე.წ. წამყვანი მოთხოვნაა და რომლის განუყოფელი ნაწილია იპოთეკა. იპოთეკა, როგორც მოთხოვნის უზრუნველყოფის სანივთო-სამართლებრივი საშუალება, არსებითადაა დაკავშირებული უზრუნველყოფილ მოთხოვნასთან, რაც მის აქცესორულობაზე მიუთითებს, შესაბამისად, იპოთეკის ნამდვილობისათვის სავალდებულოა, არსებობდეს მოთხოვნა“.¹⁶

უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, იპოთეკის აქცესორული ბუნებიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ იპოთეკის ხელშეკრულების ნამდვილობის დამოუკიდებლად შეფასება, არამედ იმ შეთანხმების არსებობის დადასტურებაც, რომლის შესრულების უზრუნველყოფასაც ემსახურება იპოთეკა.¹⁷

საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ მოსარჩელები ითხოვენ დასახელებული იპოთეკის ხელშეკრულების ბათილად ცნობას, მაგრამ ისინი ვერ მიუთითებენ და საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება ხელშეკრულების ბათილად ცნობის, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე-59-ე მუხლებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის არსებობა. ამასთან, სადავოდ არ არის ქცეული შრომითი ხელშეკრულების ნამდვილობა, რომლის უზრუნველსაყოფადაც იქნა დადებული იპოთეკის ხელშეკრულება.

ხელშეკრულების შეწყვეტა და ბათილად ცნობა ერთმანეთისგან განსხვავდება როგორც სამართლებრივი საფუძვლებით, ისე შედეგებით. ხელშეკრულების ბათილად ცნობისგან განსხვავებით, ხელშეკრულების შეწყვეტა უპირობოდ და ერთმნიშვნელოვნად არ გამორიცხავს ამავე ხელშეკრულებიდან გამომდინარე მოთხოვნის არსებობასა და აქცესორული უფლების გამოყენებას.¹⁸

იპოთეკის უფლების შესაწყვეტად

მნიშვნელოვანია ვალდებულების შეწყვეტის კონკრეტული საფუძვლების არსებობის დადასტურება (მაგალითად, ვალდებულების შეწყვეტა შესრულებით, დეპონირებით, ურთიერთმოთხოვნათა გაქვითვით, ვალის პატივებით).¹⁹

უზენაესი სასამართლოს მითითებით, ხელშეკრულების ბათილად ცნობის ნაწილში საპელაციო პალატის გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არ შეესაბამება კანონმდებლობას, რის გამოც უნდა გაუქმდეს და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი 2017 წლის 5 ივლისის იპოთეკის ხელშეკრულების (რეგისტრაციის №170754603) ბათილად ცნობის ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.²⁰

საკასაციო სასამართლომ იპოთეკის ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნება, მოცემულ შემთხვევაში, შეაფასა მხოლოდ სამოქალაქო კოდექსის 286-ე-289-ე მუხლების ნაწილში, რაც იპოთეკის არსსა და მის ფორმალურ მხარეს ამოწმებს, ასევე, შეფასებულია იპოთეკის ხელშეკრულების აქცესორული ბუნება მისი ბათილობის თვალსაზრისით.²¹

მოცემულ შემთხვევაში, იმისათვის, რომ დადგინდეს ხელშეკრულების ბათილობის საფუძვლები, უნდა შეფასდეს რამდენიმე სამართლებრივი ინსტიტუტი კუმულაციურად.

ხელშეკრულების განხორციელებას უდიდესი მნიშვნელობა აქვს კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში, საბაზრო ეკონომიკის დინამიკური განვითარებისათვის. იპოთეკა, როგორც სამართლებრივი ინსტიტუტი, არის ხელშეკრულების განხორციელების/ უზრუნველყოფის ერთ-ერთი საშუალება, რომელიც უზრუნველყოფს სახელშეკრულებო ურთიერთობებს ხანგრძლივი ურთიერთობის პერსპექტივაში.^{22/23}

იპოთეკის ხელშეკრულება კრედიტორს შესაძლებლობას აძლევს, იპოთეკის საგნით უპირატესად დაიკმაყოფილოს მოთხოვნა, თუმცა, შესაფასებელ შემთხვევაში, აუცილებელია შეფასდეს, რა სახის მოთხოვნა შეიძლება

¹⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 27 იანვრის განჩინება, საქმე №ას-863-825-2014.

¹⁷ ILO-ს კონვენციის სხვადასხვა დებულების თვითაღსრულებადობის შესახებ სამართლებრივი ანალიზი იხ.: Von-Potobsky G.W., Los Convenio de la OIT: una nueva dimensión en el orden jurídico interno? in Evolución del pensamiento juslaboralista; Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata, Fundación de cultura universitaria, Montevideo, 2019.

¹⁸ იქვე.

¹⁹ A Guide to Recommendation No.198, ILO, 37, <<https://bit.ly/2CJ-nAOA>>.

²⁰ Deakin S., Lele P., Siems M., The Evolution of Labour Law: Calibrating and Comparing Regulatory Regimes, Volume 146, Number 3-4, 2007.

²¹ იქვე.

²² კობახიძე ა., სამოქალაქო სამართალი I ნაწილი, თბილისი, 2001, 264.

²³ ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, თბილისი, 2017, 254.

უზრუნველყოს იპოთეკამ. იპოთეკის ინსტიტუტი შესაძლებლობას იძლევა, უზრუნველყოს სამომავლო ან პირობითი მოთხოვნა. მოცემულ შემთხვევაში, იპოთეკის ხელშეკრულებას თუ განვიხილავთ, როგორც პირობით მოთხოვნასთან დაკავშირებულ უზრუნველყოფის ღონისძიებას, გასათვალისწინებელია, რომ პირობითი გარიგება განხორციელებულად ჩაითვლება უშუალოდ ნაკისრი ვალდებულების შესრულებით, ხოლო, განსახილველ შემთხვევაში, იპოთეკის ხელშეკრულება გაფორმებული იყო შრომითი ხელშეკრულების შეუსრულებლობით გამოწვეული ზიანის უზრუნველყოფის ღონისძიებად, აღნიშნული არ შეიძლება განხილულ იქნეს, როგორც პირობითი გარიგება.²⁴

შრომითი ხელშეკრულების უზრუნველსაყოფად გაფორმებულ იპოთეკის ხელშეკრულებას თუ განვიხილავთ, როგორც სამომავლო ვალდებულებას, გასათვალისწინებელია, რომ სამომავლო ვალდებულება უნდა არსებობდეს სახეზე, ხოლო მისი შესრულების დრო დამოკიდებული უნდა იყოს კონკრეტული მოვლენის დადგომასთან.^{25/26}

შრომითი ხელშეკრულების შეუსრულებლობით გამოწვეული ზიანის უზრუნველსაყოფად გაფორმებული იპოთეკის ხელშეკრულება, ასევე, ვერ იქნება სამომავლო ვალდებულება, ვინაიდან ზიანის წარმოშობა ვერ იქნება პროგნოზირებადი და მისი შესრულების დრო ვერ იქნება დამოკიდებული კონკრეტულ მოვლენაზე.

ხელშეკრულების შეუსრულებლობით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება ხორციელდება სულ სხვა სამართლებრივი ინსტიტუტით, კერძოდ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ვალდებულებითი სამართლის ნაწილით – 408-ე მუხლის თანახმად.²⁷

სახელშეკრულებო ურთიერთობის შეუსრულებლობით გამოწვეული ზიანის ასანაზღაურებლად შრომითი ხელშეკრულების აქცესორულად იპოთეკის ხელშეკრულების გაფორმება დაუშვებელია, ვინაიდან ეს არღვევს კანონით დადგენილ წესებს.

რაც შეეხება ნოტარიუს მიერ 2018 წლის

20 ნოემბერს გაცემული სააღსრულებო ფურცლის ბათილად ცნობის მოთხოვნას, საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ იპოთეკის ხელშეკრულების ნამდვილობა, მართალია, გულისხმობს ამავე ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ნოტარიუსის მიერ სააღსრულებო ფურცლის გაცემის უფლებამოსილების არსებობას, თუმცა, სააღსრულებო ფურცლის კანონიერების შემოწმებისას, „ნოტარიატის შესახებ“ საქართველოს კანონის 38-ე და მე-40 მუხლებით განსაზღვრული ფორმალური პროცედურის დაცვის გარდა, აუცილებელია, შეფასდეს სააღსრულებო ფურცლის გამოცემის მატერიალური წინაპირობის – აღსასრულებელი, ნამდვილი მოთხოვნის არსებობა.²⁸

ასეთი მოთხოვნა კი, მოვალის მიერ ძირითადი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობით ან არაჯეროვანი შესრულებით შეიძლება იყოს გამოწვეული. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ ვინაიდან განსახილველ შემთხვევაში, ნოტარიუსმა დამსაქმებლის მოთხოვნის საფუძველზე გამოსცა გასაჩივრებული სააღსრულებო ფურცელი, მისი კანონიერების შესწავლა პირდაპირ და უშუალოდ უკავშირდება მოპასუხის მიერ დასახელებული, სააღსრულებო ფურცლის მიღების ფაქტობრივი წინაპირობების გამოკვლევას.²⁹

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით დადგენილი იყო დასაქმებულის ვალდებულება, გულისხმიერად მოპყრობოდა და გაფრთხილებოდა დამსაქმებლის ქონებასა და ქონებრივ ინტერესებს, საჭიროების შემთხვევაში კი, მიეღო ყველა შესაძლო ზომა ამგვარი ქონების განადგურების ან ზიანის თავიდან ასაცილებლად და დაუყოვნებლივ შეეტყობინებინა დამსაქმებლისთვის მისთვის ცნობილი საფრთხის შესახებ; დასაქმებული ვალდებული იყო, ეკისრა მატერიალური პასუხისმგებლობა დამსაქმებლისთვის მიყენებული ქონებრივი ან არაქონებრივი ზიანისთვის, რაც გამოწვეული იქნებოდა დასაქმებულის განზრახვით ან უხეში გაუფრთხილებლობით, დასაქმებული

²⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 04 დეკემბრის განჩინება, საქმე №ას-1191-2019.

²⁵ რუსიამვილი გ., საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი II, თბილისი, 2018, 465-469.

²⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 05 ნოემბრის გადაწყვეტილება, საქმე №ას-334-2021.

²⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 30 ნოემბრის გადაწყვეტილება, საქმე №ას-357-2021.

²⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 10 აპრილის განჩინება, საქმე №ას-18-18-2014.

²⁹ ILO-ს კონვენციის სხვადასხვა დებულების თვითაღსრულებადობის შესახებ სამართლებრივი ანალიზი იხ.: Von Potobsky G. W., Los Convenio de la OIT: una nueva dimensión en el orden jurídico interno? in Evolución del pensamiento juslaboralista; Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata, Fundación de cultura universitaria, Montevideo, 2019.

კისრულობდა სრულ მატერიალურ პასუხისმგებლობას დამსაქმებლის კუთვნილ ქონებაზე, რაც მას გადაეცემოდა სამუშაოს შესრულების პროცესში, დასაქმებული ვალდებული იყო, ეკისრა სრული მატერიალური პასუხისმგებლობა მასზე გაცემულ და მინდობილ ქონებაზე, დამსაქმებლისთვის მიყენებული ქონებრივი ან არაქონებრივი ზიანისთვის, რაც გამოწვეული იქნებოდა დასაქმებულის ქმედებით. ამდენად, ხელშეკრულების ჩამოთვლილი პუნქტებით, დასაქმებულისთვის პასუხისმგებლობის დასაკისრებლად, მას ან გადაცემული ქონება უნდამიეთვისებინა, ან არ უნდა მიეღო შესაბამისი ზომები ქონების განადგურების/ დაზიანების თავიდან ასაცილებლად, ან სხვა ფორმით, ბრალეული ქმედებით ზიანი უნდა მიეყენებინა დამსაქმებლისთვის.³⁰

ზიანის არსებობის საკითხის შეფასებისას, საკასაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის შესაბამისადაც, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. შესაბამისად, ზიანის ანაზღაურებისთვის ცალსახად უნდა დადასტურდეს არა მხოლოდ ზიანის არსებობა, არამედ მისი კონკრეტული პირის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობით გამოწვევა. ამასთან, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის გათვალისწინებით, ზიანის ანაზღაურების დავებში, მტკიცების ტვირთის ობიექტურად და სამართლიანად განაწილების პირობებში, კრედიტორს ეკისრება ზიანის მიყენების ფაქტისა და განცდილი ზიანის ოდენობის დამტკიცების ტვირთი. მტკიცების ტვირთი კი, არის სამოქალაქო სამართალწარმოებაში საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცების მოვალეობის დაკისრება მხარეებზე, რომლის შესრულებაც უზრუნველყოფილია მატერიალურსამართლებრივი თვალსაზრისით არახელსაყრელი გადაწყვეტილების გამოტანით იმ მხარის მიმართ, რომელმაც ეს მოვალეობა სათანადოდ არ (ვერ) შეასრულა.³¹

³⁰ Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship, Art. 2.

³¹ Deakin S., Lele P., Siems M., The Evolution of Labour Law: Calibrat-

დასახელებულ გარემოებათა ერთობლიობა, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, გამორიცხავს დასაქმებულზე პასუხისმგებლობის დაკისრებას, რადგან არ დასტურდება მის მიერ დამსაქმებლისთვის ზიანის მიყენება და, შესაბამისად, არ არსებობს აღსასრულებელი მოთხოვნაც. ამდენად, სააღსრულებო ფურცლის გაცემის ფაქტობრივი წინაპირობები არ არსებობდა, რის გამოც, სააპელაციო პალატამ მართებულად ცნო ბათილად გასაჩივრებული სააღსრულებო ფურცელი. ამრიგად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის საფუძველზე, უცვლელად უნდა დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილება ნოტარიუს მიერ 20 ნოემბერს გაცემული №181423770 სააღსრულებო ფურცლის ბათილად ცნობის ნაწილში.³²

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე.³³ მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები.³⁴ შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულებითი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა და მას სხვა კერძოსამართლებრივი ხელშეკრულებებისაგან განასხვავებს ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდეგ, კერძო სამართლის ერთ-ერთი უმთავრესი – მხარეთა თანასწორობის პრინციპი გარკვეულ სახეცვლილებას განიცდის და დაქირავებული დამოკიდებულია დამქირავებლის ნებაზე, მის მითითებებსა და მის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო თუ ორგანიზაციულ პირობებზე.³⁵ ამდენად, ამ ურთიერთობებში აშკარად არის გამოკვეთილი დამქირავებლის უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან – დაქირავებულთან შედარებით, რაც უდავოდ წარმოშობს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საფრთხეს.³⁶

ing and Comparing Regulatory Regimes, Volume 146, Number 3-4, 2017.

³² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 25 ნოემბრის გადაწყვეტილება, საქმე №ას-855-2021.

³³ იქვე.

³⁴ ლეგაშვილი დ., კუმრაშვილი რ., ნოტარიუსის უფლებამოსილების ფარგლები სააღსრულებო ფურცლის გაცემისას, სამართლის ჟურნალი, №2, 2015, 65-76.

³⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი სამოქალაქო საქმეებზე, №10 (შრომითი დავები), 2017, პარ. 8.

³⁶ კვანტალიანი ნ., სასამართლო პრაქტიკა შრომით დავებზე, კრებულში: ზალიშვილი ვ. (რედ.), შრომის სამართალი

დასკვნა

„ნოტარიატის შესახებ“ საქართველოს კანონის, „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის, საქართველოს შრომის კოდექსის, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 153-ე, 286-ე, 992-ე მუხლებისა და 302-ე მუხლის 3¹ ნაწილის თანახმად, კრედიტორისა და მესაკუთრის წერილობითი ფორმით დადებულ გარიგებაში მხარეებს შეუძლიათ გაითვალისწინონ, რომ იპოთეკით დატვირთული უძრავი ნივთის კრედიტორისთვის გადაცემა და რეალიზაცია შეიძლება განხორციელდეს ნოტარიუსის მიერ გაცემული სააღსრულებო ფურცლის საფუძველზე. ასეთ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული გარიგება დადასტურებულ უნდა იქნეს სანოტარო წესით. „ნოტარიატის შესახებ“ საქართველოს კანონის 38-ე მუხლის მე-5 პუნქტის მიხედვით, ნოტარიუსი გაცემს სააღსრულებო ფურცელს ფულადი თანხის დავალიანების გადახდევინების ვადადამდგარი მოთხოვნის, ქონებაზე უფლების გადაცემის, აგრეთვე, დაგირავებულ/ იპოთეკით დატვირთულ ქონებაზე იძულებითი აღსრულების მიქცევის მოთხოვნის საფუძველზე, თუ ამაზე არსებობს მხარეთა შეთანხმება და ნოტარიუსის მიერ სანოტარო აქტში წერილობით განმარტებულია სააღსრულებო ფურცლის გაცემის სამართლებრივი შედეგები. „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის 34-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, აღსრულება შეწყდება თუ: გადაწყვეტილება, რომლის აღსასრულებლადაც მიმდინარეობს სააღსრულებო წარმოება, გაუქმებულია.³⁷

საქართველოს კონსტიტუციის თანახმად, შრომა თავისუფალია. კონსტიტუციის ეს დებულება, პირველ რიგში, მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების დადების თავისუფლების

პრინციპს, რადგან შრომითი ხელშეკრულების დადების თავისუფლება შრომის სამართალში აღიარებულია, როგორც კონსტიტუციით უზრუნველყოფილი და განმტკიცებული კონცეფცია. შრომითი ხელშეკრულება, თავისი არსით, კერძოსამართლებრივი ბუნებისაა. თუმცა, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომის თავისუფლების კონსტიტუციური პრინციპიდან გამომდინარე, დასაქმებული თავისუფალია თავის სამუშაოსა და დამსაქმებლის არჩევანში და, ამგვარად, მას აქვს შესაბამისი თავისუფლება, გააფორმოს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება, თუმცა, აღნიშნული არ გულისხმობს ხელშეკრულების დადების ისეთ პირობებს, რომლებიც არღვევს სამართლის პრინციპებს და თავისი შინაარსით კაბალურია. მოცემულ შემთხვევაში, შრომითხელშეკრულებაში წარმოდგენილი ასეთ ჩანაწერთან გვაქვს საქმე. დასაქმებულის უფლებების დასაცავად მნიშვნელოვანია, სასამართლომ იმსჯელოს იმგვარად, რომ სამომავლოდ დამკვიდრდეს ჯანსაღი პრაქტიკა.

ასევე, მნიშვნელოვანია, რომ შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე გაფორმებულ იპოთეკის ხელშეკრულებაში ვერ იქნებოდა მითითებული დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის ასანაზღაურებელი თანხის ღირებულება, შესაბამისად, ხელშეკრულებაში უზრუნველყოფის შესახებ ჩანაწერი არ შეესაბამება კანონის ნორმებს. ხოლო, აღნიშნული ჩანაწერის საფუძველზე გაცემული სააღსრულებო ფურცელი ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი. რაც შეეხება იპოთეკის ხელშეკრულებას, მისი არსებობისთვის აუცილებელია, არსებობდეს მოთხოვნა. ის არ შეიძლება მივიჩნიოთ სამომავლო ზიანის უზრუნველყოფის საშუალებად, რომლის პრეცედენტიც, სამწუხაროდ, აღნიშნულ გადაწყვეტილებაში სასამართლომ დაუშვა.

(სტატიათა კრებული) I, თბილისი, 2011, თბილისი, 2011.

³⁷ ზალიშვილი ვ., შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ზოგიერთი მექანიზმი (სასამართლო პრაქტიკის მიმოხილვა), კრებულში: ზალიშვილი ვ. (რედ.), შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) I, თბილისი, 2011.

IV. იურიდიული კომპანიის პრაქტიკის
მიმოხილვა

IV. LAW FIRM PRACTICE REVIEW

„გურამ ჩადუნელის იურიდიული ოფისის“ პრაქტიკა შრომით და ბიზნესდავებზე

წინასიტყვაობა

„გურამ ჩადუნელის იურიდიული ოფისი“ მოხარულია, რომ თანამშრომლობას აგრძელებს ა(ა) იპ – „თანამედროვე შრომის სამართლის ცენტრთან“ და ამ თანამშრომლობის ფარგლებში, განაგრძობს სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალის გამოცემის მხარდაჭერას. ჩვენი კომპანიის მრავალწლიან პრაქტიკაში არ შემწყდარა წარმატებით მუშაობა არაერთ, მათ შორის, შრომის საკითხებთან დაკავშირებულ დავაზე. შესაბამისად, ჩვენთვის დიდი პატივია, წარმოგიდგინოთ „გურამ ჩადუნელის იურიდიული ოფისის“ პრაქტიკიდან იმ რამდენიმე უახლესი საქმის მიმოხილვა, რომლებიც შრომის სამართლის სისტემატურ განვითარებას, ცვლილებებსა და ნოვაციებს ასახავს და ფუნდამენტური ადგილი უჭირავს შრომითსამართლებრივი პრაქტიკის დახვეწასა და ახალი ტენდენციების ჩამოყალიბებაში. აღსანიშნავია, რომ იურიდიული კომპანიის პრაქტიკა ჟურნალის წინა გამოცემაში პირველად იყო მიმოხილული და მოხარული ვართ, რომ ვაგრძელებთ ამ ნოვაციის განმტკიცებას.

მტკიცედ ვინარჩუნებთ იმ რწმენას, რომ სამართლის დარგში წარმოუდგენელია მდიდარი თეორიული ბაზისის შექმნა პრაქტიკის გარეშე და პირიქით, მრავალფეროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბება მდიდარი თეორიული საფუძვლის გარეშე. ვიმედოვნებთ, რომ ჩვენი გამოცდილების გაზიარება მკითხველისთვის საინტერესო, ნაყოფიერი და მრავლისმომცემი იქნება.

„ნ.მ“ შპს „X“-ის წინააღმდეგ

დავის არსის მოკლე მიმოხილვა

„გურამ ჩადუნელის იურიდიული ოფისი“ წარმოადგენდა მოპასუხეს – შპს „X“-ს, სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე – „ნ.მ“. მოსარჩელე მუშაობდა შპს „X“-ში, მერჩენდაიზერის

პოზიციაზე, რომლის ვალდებულებას წარმოადგენდა დამსაქმებლის კომერციულ ობიექტებზე განთავსებული პროდუქციის მერჩენდაიზინგი. კომპანიაში არსებული მერჩენდაიზერის შიდა ინსტრუქცია, გაცნობილი და ხელმოწერილი დასაქმებულის მიერ, ხელშეკრულების პარალელურად აკონკრეტებდა ტექნიკურ დეტალებს, როგორცაა სამუშაოს დაწყების დრო – 10:00 საათი, ხელშეკრულებაში ნახსენები 11:00 საათის ნაცვლად, რომელსაც მოსარჩელე სისტემატურად არღვევდა და სამუშაო ადგილას ცხადდებოდა დაგვიანებით, რის შესახებაც გაცემული ორი საყვედურის ბრძანების შემდეგ გათავისუფლებულ იქნა თანამდებობიდან.

აღნიშნული ორი საყვედური მოსარჩელეს გაეგზავნა ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით და, შესაბამისად, მოსარჩელე გაფრთხილებული იყო მის მიერ მორიგი დისციპლინური გადაცდომის შემთხვევაში სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. მიუხედავად ამისა, მოსარჩელე კვლავ დაგვიანებით გამოცხადდა სამუშაო ადგილზე, რის შემდეგაც, დირექტორის გადაწყვეტილებით, გამოიცა ბრძანება მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. მოსარჩელის ერთ-ერთ მთავარ სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენდა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, რომელსაც საფუძვლად შრომის კოდექსის 47-ე მუხლი, ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებისა და მერჩენდაიზერის შიდა ინსტრუქციის უხეში დარღვევა დაედო. მოსარჩელე საკუთარ მოთხოვნებს ადასტურებდა იმ არგუმენტაციით, რომ ხელშეკრულებაში სამუშაოს დაწყების დრო 11:00 საათით იყო განსაზღვრული, ხოლო, ხსენებული ორი საყვედური უცნობი იყო მისთვის და მხოლოდ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების შემდეგ გაიგო მათ შესახებ.

სასამართლოს მსჯელობა სადავო გარემოებებთან დაკავშირებით

სასამართლომ მოსარჩელის მიერ მოხმობილ არგუმენტაციასთან დაკავშირებით ხაზი გაუსვა

* „გურამ ჩადუნელის იურიდიული ოფისის“ უმცროსი იურისტი.
** „გურამ ჩადუნელის იურიდიული ოფისის“ უფროსი იურისტი.

შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის პირველი პუნქტის დანაწესს, რომლის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისათვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის ხელშეკრულების არსებით პირობებს. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად არ მიიჩნევა სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის შეცვლა არაუმეტეს 90 წუთით. ამდენად, სასამართლომ დაადასტურა მოპასუხე მხარის პოზიცია, რომ შპს „X“-ის მერჩენდაიზერების ინსტრუქცია წარმოადგენდა სპეციალურ დოკუმენტს, ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს, რომლითაც მოსარჩელის სამუშაოს დაწყების დროდ 10:00 საათი განისაზღვრა. შესაბამისად, სასამართლომ წარმოაჩინა დამსაქმებლის უფლება დასაქმებულისთვის ტექნიკური დეტალების შიდა ინსტრუქციით განსაზღვრაზე და აღნიშნულის მნიშვნელოვანი მიმართება შრომით ხელშეკრულებებთან.

სასამართლომ, ასევე, იმსჯელა საყვედურების შესახებ ბრძანებათა მოსარჩელის მიერ გაცნობის სადავოობაზე და ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ მხარეთა შორის კომუნიკაცია სწორედ ელექტრონული ფოსტის საშუალებით ხორციელდებოდა, ვინაიდან, მოსარჩელის წარმომადგენელმაც აღნიშნულის მეშვეობით აწარმოა წერილობითი დასაბუთების გამოთხოვა მოპასუხე მხარისგან. შესაბამისად, სასამართლომ უდავოდ ჩათვალა ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით საყვედურების შესახებ ბრძანების გაგზავნა მოპასუხის მიერ და არ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია, რომ მათ თავად არ გასცნობია, ვინაიდან, სასამართლოს მტკიცებით, იგი აქტიურად იყენებდა ელფოსტას და შეტყობინება, მისი გაცნობის რისკთან ერთად, მოპასუხის მიერ გაგზავნის შემდეგ, მოსარჩელის ბატონობის ქვეშ მოექცა. სასამართლოს აღნიშნულ არგუმენტაციაში, სააპელაციო სასამართლოს მოხმობილ გადაწყვეტილებებთან ერთად, ელექტრონული ფოსტა დახასიათებულია, როგორც კომუნიკაციის მისაღები და რელევანტური საშუალება, რომელიც, როგორც შრომითი, ისე სხვა სახის ხელშეკრულებების ფარგლებში, წარმოადგენს შეტყობინებებისა და ბრძანებების მიღება-ჩაბარების ეფექტიან, სათანადო ფორმას.

სასამართლო გადაწყვეტილების სამართლებრივი შეფასება

სასამართლომ სამართლებრივი მსჯელობისას აღნიშნა, რომ მიუხედავად შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის იმ ხასიათისა, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო, ისე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული, აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი იქნება, თუ მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ იქნება გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. სასამართლომ, ასევე, დაადასტურა, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია, აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომითი მოვალეობების შესრულების თანმიმდევრულობა და, ასეთის არარსებობის შემთხვევაში, დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი საჩიკები.

საინტერესოა სასამართლოს მიერ შრომის ბაზრის მხედველობაში მიღება იმ დათქმით, რომ დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს, რაც მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. სასამართლომ სრულფასოვნად და საინტერესოდ განმარტა, რომ თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, წახალისოს დასაქმებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო, გადაცდომისთვის შეუფარდოს სახდელი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად არაბუნებრივ მდგომარეობაში აღმოჩნდება.

გარდა ამისა, მოცემულ საქმეში, ვინაიდან, დასაქმებული სისტემატურად ვერ იცავდა შრომის შინაგანაწესს, სასამართლომ აღნიშნა, რომ ყოველდღიურად 5 წუთის დაგვიანებით არსებითი ზიანი შეიძლება არ ადგებოდეს დამსაქმებელს, თუმცა, პერმანენტული დაგვიანებების გამო შენიშვნის მიცემის, გაფრთხილების, ან რაიმე დისციპლინური სახის სახდელის გამოყენების შემდეგ, დამსაქმებელი აღიჭურვება ლეგიტიმური უფლებით, რომ მსგავსი „ურჩი“ თანამშრომელი

გათავისუფლოს. ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლომ მოსარჩელის მოთხოვნა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობაზე არ დააკმაყოფილა. სასამართლოს მითითება, რომ მოვლენათა საწინააღმდეგო განმარტება უსათუოდ დაარღვევდა იმ ბალანსს, რომელიც უნდა დამყარდეს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შრომით უფლებებს შორის, სძენს ამ საქმეს იმ პრეცედენტულ ხასიათს, რომლის გაზიარებაც გვსურდა მკითხველისთვის.

„ლ.მ“ შპს “X”-ის წინააღმდეგ

დავის არსის მოკლე მიმოხილვა

„გურამ ჩადუნელის იურიდიული ოფისი“ წარმოადგენდა მოსარჩელე „ლ.მ“-ს, რომელმაც მოპასუხე შპს “X”-თან გააფორმა მშენებარე ბინის ნასყიდობის ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც, გამყიდველმა – შპს “X”-მა იკისრა ვალდებულება, აემუშებინა და საკუთრებაში გადაეცა მყიდველისთვის საცხოვრებელი ფართი (ბინა), მდებარე ქ. თბილისში, 36 თვის ვადაში, ხოლო, მოსარჩელემ – მყიდველმა იკისრა ვალდებულება, გადაეხადა ნასყიდობის საგნის ღირებულება 30 თვის განმავლობაში. მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელემ ჯეროვნად და დროულად შეასრულა ნაკისრი ვალდებულება, მოპასუხე კომპანიამ ბინა 23 თვის დაგვიანებით გადასცა მოსარჩელეს, რომლის შემოსავლის ძირითად წყაროს სწორედ საკუთრებაში არსებული უძრავი ქონების იჯარით გაცემა/გაქირავება წარმოადგენდა. გამომდინარე იქიდან, რომ როგორც მოსარჩელეს, ისე მის შვილს საკუთრებაში ჰქონდათ საცხოვრებელი ბინები, ხოლო, მეორე შვილი უცხოეთიდან ფინანსურად უზრუნველყოფდა მათ მიერ უძრავ ქონებათა შეძენას, აღნიშნული საცხოვრებელი ფართიც მათ კომერციული მიზნებისათვის – შემოსავლის მისაღებად შეიძინეს.

შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნას სწორედ ვადაგადაცილებით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება წარმოადგენდა, იმ მიუღებელი შემოსავლის სახით, რომელსაც ოჯახი ბინის საკუთრებაში დროულად გადასვლის შემთხვევაში მიიღებდა. მოსარჩელე მხარემ დაიქირავა დამოუკიდებელი შემფასებელი, რომლის შეფასების დასკვნა უძრავი ქონების იჯარის ღირებულების შესახებ საფუძველად დაედო

მოთხოვნილი ზიანის ოდენობის განსაზღვრას. აღნიშნული, მოსარჩელის საქმიანობასთან ერთად, შესაგებლით სადავოდ იქნა ქვეული მოპასუხის მიერ, იმაზე მითითებით, რომ უძრავი ქონების დადგენილი ღირებულება სარჩელის შეტანის თარიღის მდგომარეობით განისაზღვრა და არა მოთხოვნილი 23 თვის პერიოდის შესაბამისად.

სასამართლოს მსჯელობა სადავო გარემოებებთან დაკავშირებით

შეჯიბრებითობის პრინციპი – ცნება, რომელსაც ფუნდამენტური ადგილი უკავია სამოქალაქო სამართალწარმოებაში, აღნიშნული საქმის ერთ-ერთი გადამწყვეტი ფაქტორი აღმოჩნდა, რომელზეც სასამართლომ სიღრმისეულად გაამახვილა ყურადღება, მოპასუხის არგუმენტაციასთან დაკავშირებით მსჯელობისას. სასამართლომ ხაზი გაუსვა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლებს და აღნიშნა, რომ აღნიშნულ შემთხვევაში, მოპასუხეს – მხარეს, რომელსაც მინიჭებული ჰქონდა უფლება, გაექარწყლებინა მეორე მხარის მოთხოვნები და საკუთარი პოზიციის გასამყარებლად ვალდებული იყო, წარედგინა მტკიცებულებები, არ განუხორციელებია სამოქალაქო პროცესის მტკიცების სპეციფიკურ წესი, რომლის მიხედვითაც, მოპასუხე მხარე ქმედითად უარყოფდა მოსარჩელის მოთხოვნებს გამაქარწყლებელი მტკიცებულებებით. აქედან გამომდინარე, ვინაიდან, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია რაიმე მტკიცებულება, რითაც დაადასტურებდა, რომ უძრავი ქონების ღირებულება სადავო პერიოდში განსხვავდებოდა მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილისგან, სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია, რადგან, სასამართლო ვალდებულია, იხელმძღვანელოს არსებული, დამაჯერებელი მტკიცებულებებით.

ამასთანავე, სადავო ფაქტობრივი გარემოებების დადგენისას, სასამართლოს პოზიციაზე მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინა მოწმის ჩვენებამ, რომელიც ეხებოდა მოსარჩელის საქმიანობის დადასტურებას. გამომდინარე იქიდან, რომ მოსარჩელის შვილმა მოწმის სტატუსით დაადასტურა მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოება ოჯახის საერთო საქმიანობასთან დაკავშირებით, სასამართლომ სარწმუნოდ მიიჩნია მოსარჩელის

მტკიცება, რომ ოჯახი დაკავებული იყო უძრავი ქონების გაქირავებით/იჯარით გაცემით შემოსავლის მისაღებად. შესაბამისად, ეჭვგარეშეა, რომ სასამართლოს მიერ მოწმის ჩვენება მხედველობაში იქნა მიღებული, როგორც მტკიცებულება, რამაც მნიშვნელოვნად იმოქმედა გადაწყვეტილების შედეგზე და წარმოაჩინა მოწმის საყურადღებო როლი ფაქტობრივი გარემოებების დადასტურებაში.

სასამართლო გადაწყვეტილების სამართლებრივი შეფასება

სასამართლომ საქმის გადასაწყვეტად სამართლებრივი მსჯელობისას სრულფასოვნად განმარტამიულებელი შემოსავლის ცნება და აღნიშნა, რომ ის, თავისი ბუნებით, გულისხმობს „წმინდა ეკონომიკურ დანაკარგს“, რომელსაც პირდაპირი და უშუალო კავშირი უნდა ჰქონდეს მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევასთან. გარდა ამისა, სასამართლომ ხაზი გაუსვა მიზეზობრივი კავშირის ობიექტური გადმოსახედიდან დადასტურების შესაძლებლობას, ვინაიდან, პირი მხოლოდ მაშინ აგებს პასუხს ზიანისათვის, როცა მისი ქმედება ადეკვატურ კავშირშია დამდგარ შედეგთან/ზიანთან, ე.ი., დამდგარი ზიანი დარღვეული ვალდებულების რეალური და მოსალოდნელი შედეგია.

რაც შეეხება დამდგარი შედეგის/ზიანის სავარაუდოობას, სასამართლოს განმარტებით, ის სახეზეა, თუ შედეგის დაშვება შეგნებული მოვალის პერსპექტივიდან ობიექტურად შესაძლებელი იყო. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა პრეცედენტულ განმარტებებზეც და აღნიშნა, რომ ანაზღაურებას ექვემდებარება მხოლოდ ის ზიანი, რომელიც მისი გამომწვევი ქმედების უშუალო, აუცილებელი, პირდაპირი შედეგია (საქმე №ას-1168-2022, 18.01.2023). გადაწყვეტილება, ასევე, ეფუძნებოდა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებას, რომლის თანახმად, ზიანის სავარაუდოობა დგინდება გონივრულობის თვალსაზრისით და არ განისაზღვრება კონკრეტული ხელშეკრულების დამრღვევის სუბიექტური შესაძლებლობებით.

სწორედ მიუღებელი შემოსავლისა და ზიანის ანაზღაურების მიმართების სიღრმისეული და ფართო შემეცნებით, სასამართლომ განსაზღვრა მოპასუხის, როგორც შეგნებული მოვალის მიერ

ზიანის ობიექტური დაშვების შესაძლებლობა, რომ ნასყიდობის საგნის დროულად მიღების შემთხვევაში, მოსარჩელე შეძლებდა შექმნილი ზიანის გაქირავებას და ქირის სახით შემოსავლის მიღებას. შესაბამისად, სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია, რის საფუძველზეც, ხანდაზმული თანხის გამოკლებით, ნაწილობრივ დააკმაყოფილა სარჩელი.

შეჯამება

შრომის თავისუფალი ბაზრის შეუფერხებელი ოპერირების უზრუნველყოფა შრომის სამართლის ერთ-ერთი ფუნდამენტური მიზანია, რომელიც მიიღწევა როგორც დასაქმებულის, ისე დამსაქმებლის უფლებების რეალიზებით. სწორედ ამიტომ, გადაწყვეტილებაში – „ნ.მ“ შპს “X”-ის წინააღმდეგ, სასამართლო მიუთითებს შრომით ურთიერთობაში მყოფი ორივე მხარის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების არაკეთილსინდისიერი და არაჯეროვანი შესრულების მიუღებლობაზე, როგორც შრომითი ურთიერთობების მომწერიგებელი სივრცის ბალანსირების უზრუნველყოფაზე. შესაბამისად, სასამართლო არა მხოლოდ ე.წ. „სუსტი მხარისთვის“ უპირატესობის მინიჭების ტენდენციას განუდგა, არამედ, ხაზი გაუსვა კანონდებლობის მრავალფუნქციურობას თავად შრომის სამართლის სფეროს მოწესრიგების თვალსაზრისით.

ეჭვგარეშეა, რომ სასამართლოს მიერ ნორმათა განმარტებასა და ინტერპრეტაციას შეუძლია, არსებითად შეუცვალოს მიმართულება საქმეს. ამის ნათელი მაგალითი გახლავთ ზემოთ განხილული საქმე – „ლ.მ“ შპს “X”-ის წინააღმდეგ, სადაც სასამართლოს მიერ სიღრმისეულად იქნა განხილული მიუღებელი შემოსავლის ცნება, რომელსაც თანამედროვე სამოქალაქო სამართლის პრაქტიკაში ერთ-ერთი ყველაზე აქტუალური ადგილი უკავია. სწორედ „წმინდა ეკონომიკური დანაკარგისა“ და მიზეზობრივი კავშირის, როგორც სავარაუდო ზიანის ობიექტური დაშვების განმაპირობებელი ცნებების ფართო განმარტებით დაადგინა მოსამართლემ მიჯნა უსაფუძვლო გამდიდრებასთან და მიიჩნია, რომ მიუღებელი შემოსავალი განსახილველ საქმეში კანონიერ მოთხოვნას წარმოადგენდა.

შემოთავაზებული მიმოხილვით გამოიკვეთა ქართული სასამართლოს ტენდენცია, პრაქტიკაში

უზრუნველყოს თანამედროვე შრომის სამართლის პრინციპებთან შესაბამისობა და გაამყაროს როგორც დასაქმებულის, ისე დამსაქმებლისთვის კანონმდებლობით მინიჭებულ უფლებათა დაცვის გარანტიები. გარდა ამისა, სასამართლო აქტიურად და ფართოდ განმარტავს სამართლის

ნორმებს, ფაქტობრივი გარემოებების დასადგენად ყურადღებით აფასებს მტკიცებულებებს და ეყრდნობა ისეთ ფუნდამენტურ პრინციპებს, როგორცაა შეჯიბრებითობის პრინციპი, რათა უზრუნველყოს კანონიერი და სამართლიანი გადაწყვეტილების მიღება.

Guram Chaduneli Law Office's Practice in Labour and Business Disputes

Foreword

Guram Chaduneli Law Office is glad to continue its cooperation with NNLE Center for Contemporary Labour Law and continues to support the publication of the scientific-practical journal within the framework of this cooperation. In the long-term practice of our company, we have not stopped successfully working on many disputes, including those related to labour issues. Therefore, it is our great honour to present to you an overview of some of the latest cases from the practice of the Guram Chaduneli Law Office, which reflect the systematic development, changes and innovations in labour law and occupies a fundamental place in the improvement of labour law practice and the formation of new trends.

We firmly maintain the belief that, in the field of law, it is impossible to create a rich theoretical base without practice and, on the other hand, to create a diverse judicial practice without a rich theoretical base. We hope that sharing our experience will be interesting, fruitful and rewarding for the readers.

"N.M" vs. LLC "X"

A Brief Summary of the Nature of the Dispute

Guram Chaduneli Law Office represented the defendant – LLC "X", where the plaintiff – "N.M" was employed. The plaintiff worked in LLC "X", in the position of a merchandiser, whose obligation was the merchandising of products placed in the employer's commercial facilities. The internal regulations of the merchandiser in the company, familiarized with and signed by the employee, specified the technical details in parallel with the contract, such as the start time of work – 10:00, instead of 11:00 as mentioned in the contract, which the plaintiff systematically violated and showed up late at the workplace, for which they were dismissed after two reprimands.

The said two reprimands were sent to the plaintiff

via email and, accordingly, the plaintiff was warned of their dismissal in case of further disciplinary misconduct. Nevertheless, the plaintiff again showed up late at the workplace, after which, according to the decision of the director, an order was issued to dismiss them from their position. One of the plaintiff's main claims was the annulment of the dismissal order based on Article 47 of the Labour Code, a gross violation of contractual obligations and internal instructions of the merchandiser. The plaintiff confirmed their demands by arguing that the start time of work was specified in the contract at 11:00, and the mentioned two reprimands were unknown to them and they learned about them only after the dismissal order.

Judgment of the Court Regarding the Disputed Circumstances

In connection with the argumentation presented by the plaintiff, the court emphasized the provision of Paragraph 1 of Article 20 of the Labour Code, according to which, an employer may, by notification to an employee, clarify certain details of work performance under an employment agreement, which do not change the essential conditions of the employment agreement. According to Paragraph 4 (b) of the same Article, a change in the time of starting or finishing work by not more than 90 minutes shall not be deemed to be a change of essential conditions in an employment agreement. Thus, the court confirmed the defendant's position that the instruction of the merchandisers of LLC "X" was a special document, an integral part of the contract, by which 10:00 was determined as the start time of the plaintiff's work. Accordingly, the court showed the right of the employer to determine the technical details for the employee by internal instructions and the important relation of the aforementioned to labour contracts.

The court also discussed the controversy of the plaintiff's familiarization with the reprimand orders and focused on the fact that the communication between the parties was carried out via email since the

* Junior Associate at Guram Chaduneli Law Office.

** Senior Associate at Guram Chaduneli Law Office.

representative of the plaintiff, through the aforementioned, requested a written justification from the defendant. Accordingly, the court found it undisputed that the defendant sent the reprimand order by email and did not share the plaintiff's position that they do not get themselves familiar with it since, according to the court, they were actively using email, and the notification, along with the risk of familiarization with it, after being sent by the defendant, came under the control of the plaintiff. In the mentioned argumentation of the court, together with the decisions of the Court of Appeals, email is characterized as an acceptable and relevant means of communication, which is an effective, appropriate form of receiving and delivering notifications and orders within the framework of labour and other types of contracts.

Legal Evaluation of the Court Decision

The court noted during the legal reasoning that, despite the nature of the labour relationship, in which the employer always represents the so-called "strong" party to the contract, and the sources of both international and national laws regulating these relations are largely focused on the protection of the labour rights of employees, the aforementioned approaches will be useless if the requirements for employers are excessively strict, unreasonable and inadequate. The court also confirmed that the employer certainly has the right to monitor the quality of labour productivity, the consistency of performance of labour duties and, in the absence of such, to apply severe sanctions on employees.

It is interesting that the court took into account the labour market with the stipulation that the interpretation against the mutual obligations of the employer and the employee would inevitably create an unfavourable environment for the employing entities to operate in the free labour market, which became an obstacle to the utilization of the labour potential of citizens. The court fully and interestingly explained that, if the employer cannot be authorized to encourage the employee to do good work and penalise misconduct, the regulating space of labour relations will be in a somewhat unnatural condition.

In addition, in this case, since the employee systematically failed to comply with the internal labour regulations, the court noted that substantial damage

may not be incurred to the employer for being late for 5 minutes every day. However, after issuing a notice, warning, or some form of disciplinary punishment for persistent lateness, the employer is equipped with the legitimate right to fire such an "unruly" employee. Taking into account all the above, the court did not satisfy the plaintiff's request for the annulment of the dismissal order. The court's indication that a counterfactual interpretation would undoubtedly upset the balance that must be struck between the labour rights of employers and employees gives this case the precedential character we wanted to share with readers.

"LM" vs. LLC "X"

A Brief Summary of the Nature of the Dispute

Guram Chaduneli Law Office represented the plaintiff "L.M", who signed a contract for the purchase of an apartment under construction with the defendant LLC "X", on the basis of which the seller – LLC "X" assumed the obligation to build and hand over to the buyer a residential area (apartment), located in Tbilisi, within 36 months, and the plaintiff – the buyer assumed the obligation to pay the value of the object of purchase within 30 months. Despite the fact that the plaintiff fulfilled the obligation duly and on time, the defendant company transferred the apartment 23 months late to the plaintiff, whose main source of income was the leasing/renting of the real estate owned. Based on the fact that both the plaintiff and their son owned residential apartments, and the second son provided financial support for their purchase of real estate from abroad, they also bought the said residential area for commercial purposes – to earn an income.

Accordingly, the claim was the compensation for the damages caused by the delay, in the form of unearned income, which the family would have received in case of timely transfer of the ownership of the apartment. The plaintiff hired an independent appraiser, whose appraisal report on the rental value of the real estate was the basis for determining the amount of damage sought. The aforementioned, together with the activities of the plaintiff, was disputed by the defendant in their response, indicating that the assessed value of the immovable property was determined as of the date of filing of the suit and not in accordance with the 23-month period claimed.

Judgment of the Court Regarding the Disputed Circumstances

The principle of adversarial proceedings – a concept that occupies a fundamental place in civil proceedings, turned out to be one of the decisive factors of the mentioned case, which the court focused on in-depth while discussing the defendant’s argumentation. The court highlighted Articles 4 & 102 of the Civil Procedure Code of Georgia and noted that, in this case, the defendant – the party who had been granted the right to refute the claims of the other party and was obliged to submit evidence to support their position, did not implement the specific rule of proof in civil proceedings, according to which, the defendant effectively denied the plaintiff’s claims by rebuttal evidence. Therefore, since the defendant has not presented any evidence to prove that the value of the real estate during the disputed period was different from that presented by the plaintiff, the court shared the position of the plaintiff, because the court is obliged to be guided by the available, convincing evidence.

In addition, when determining the contested factual circumstances, the court’s position was significantly influenced by the testimony of the witness, which was related to the confirmation of the plaintiff’s activities. Due to the fact that the plaintiff’s son as a witness confirmed the factual circumstances indicated by the plaintiff in relation to the family’s common activities, the court found credible the plaintiff’s assertion that the family was engaged in real estate rental/leasing to earn income. Accordingly, there is no doubt that the testimony of the witness was taken into account by the court as evidence that significantly affected the outcome of the decision and showed the important role of the witness in confirming the factual circumstances.

Legal Evaluation of the Court Decision

The court, in its legal reasoning to resolve the case, fully explained the concept of unearned income and noted that it, by its nature, implies “pure economic loss”, which should have a direct and immediate connection with the breach of obligation by the debtor. In addition, the court emphasized the possibility of confirming the causal connection from an objective point of view, since a person is only liable for damages when their action is adequately related to the consequence/damage

resulted, i.e., consequential damage is an actual and foreseeable consequence of the obligation breached.

As for the probability of the consequence/damage incurred, according to the court’s explanation, it is present if the assumption of the consequence was objectively possible from the perspective of the conscious debtor. The court also focused on the precedential definitions and noted that compensation is subject to only the damage that is an immediate, necessary, direct result of the action that caused it (Case No. AS-1168-2022, 18.01.2023). The decision was also based on the definition of the Supreme Court of Georgia, according to which, the likelihood of damage is determined from the point of view of reasonableness and is not determined by the subjective capabilities of the breacher of a particular contract.

It is with the in-depth and broad cognition of the relationship between unearned income and compensation for damages, the court determined the possibility of the objective assumption of damage by the defendant as a conscious debtor, that if the subject of purchase is received on time, the plaintiff would be able to rent out the purchased apartment and receive income in the form of rent. Accordingly, the court shared the claimant’s position, on the basis of which it partially satisfied the claim by deducting the time-barred amount.

Summary

Ensuring the smooth operation of the free labour market is one of the fundamental goals of labour law, which is achieved by realizing the rights of both the employee and the employer. That is why, in the case “N.M” vs. LLC “X”, the court indicates the inadmissibility of bad faith and improper fulfilment of the obligations assumed by both parties in the labour relationship as a means of ensuring the balance of the regulatory space of labour relations. Accordingly, the court does not only stand aside from the tendency to give preference to the “weak side”, but it emphasized the multifunctionality of the legislation in terms of regulating the field of labour law itself.

There is no doubt that the construction and interpretation of the norms by the court can significantly change the direction of the case. A clear example of this is the case “LM” vs. LLC “X” discussed above, where the concept of unearned income, which occupies one of the most relevant places in the practice of contemporary

civil law, was discussed in depth by the court. It is with a broad interpretation of the concepts of “pure economic loss” and causal connection as the determining factors for the objective assumption of alleged damage that the judge determined the borderline with unjust enrichment and considered that the unearned income was a lawful claim in the case under consideration.

The present overview revealed the tendency of the Georgian court to ensure compliance with the prin-

ciples of contemporary labour law in practice and strengthen the guarantees of protection of the rights granted by law for both the employee and the employer. In addition, the court actively and broadly interprets the norms of law, carefully evaluates the evidence to determine the factual circumstances and relies on fundamental principles such as the principle of adversarial proceedings to ensure a lawful and fair decision.

Translated in English by Dr. Giorgi Amiranashvili

გამომცემლობა „მერიდიანი“ / “Meridiani” Publishers
თბილისი, ალ. ყაზბეგის გამზ. №47 / Tbilisi, Al. Kazbegi Ave. 47
ელფოსტა / E-mail: meridiani777@gmail.com
ტელ. / Tel: 239-15-22

ჟურნალი გამოიცემა გურამ ჩადუნელის
იურიდიული ოფისის მხარდაჭერით.



The Journal is published with the support of
the **Guram Chaduneli Law Office.**