



პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში

ადამიანის უფლებების სწავლებისა
და მონიტორინგის ცენტრი

EMC

Human Rights Education
and Monitoring Center

HEINRICH BÖLL STIFTUNG
SOUTH CAUCASUS

მწაწა
ალტერნატივა

პრაქტიკული სახელმძღვანელო
შრომის უფლებებისა და გარემოს დაცვის სფეროში

თბილისი, 2015 წელი

პუბლიკაცია მომზადებულია პროექტის „ინტერესჯგუფების გაძლიერება გარემოსა და შრომითი უფლებების დასაცავად“ ფარგლებში. პროექტი ხორციელდება ჰაინრიხ ბოლის ფონდის სამხრეთ კავკასიის ბიუროს ფინანსური მხარდაჭერით.

წინამდებარე პუბლიკაციაში გამოთქმული მოსაზრებები გამოხატავს „ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრის (EMC)“ და ასოციაცია „მწვანე ალტერნატივას“ პოზიციას და არ შეიძლება განხილულ იქნეს ჰაინრიხ ბოლის ფონდის შეხედულებათა ამსახველად.

გამოცემაზე პასუხისმგებელი ორგანიზაციები: „ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC)“ და „მწვანე ალტერნატივა“

რედაქტორი: ლაშა ქავთარაძე

დიზაინი: თორნიკე ლორთქიფანიძე

სტამბა: უსტარი

ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC)

მისამართი: შანიძის ქუჩა #3, 0179, თბილისი, საქართველო

ტელ: (+995 32) 223 15 58

ელ.ფოსტა: humanrightsemc@gmail.com

www.emc.org.ge

Facebook: www.facebook.com/RIGHTSEMC

ტირაჟი: 500

ISBN 978-9941-0-7735-7

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალების გადაბეჭდვა, გამრავლება ან გავრცელება კომერციული მიზნით, EMC-ის და მწვანე ალტერნატივას წერილობითი ნებართვის გარეშე.

სარჩევნი

ნაწილი პირველი

1. შესავალი.....	8
2. შრომის უფლება.....	9
2.1. შრომის უფლების არსი	9
2.2. შრომის უფლების სამართლებრივი ჩარჩო	9
3. დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში.....	12
4. შრომის კანონმდებლობაში არსებული სპეციალური რეგულაციები ცალკეული ჯგუფების მიმართ	14
4.1. არასრულწლოვნები შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში	14
4.2. ქალთა უფლებები შრომის სამართალში.....	16
4.3. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები შრომით ურთიერთობებში.....	21
5. შრომითი ურთიერთობის განსხვავებული რეგულირება საჯარო და კერძო სფეროში.....	22
6. შრომითი ურთიერთობის სამართლებრივი ბუნება.....	23
7. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა და შრომითი ხელშეკრულების დადება.....	26
7.1. წერილობითი და ზეპირი ხელშეკრულება.....	27
7.2. უვადო და ვადიანი ხელშეკრულება	27
7.3. ინდივიდუალური და კოლექტიური ხელშეკრულება.....	28
8. შრომის შინაგანანესი	28
9. შრომის პირობები	29
10. შრომის ანაზღაურება.....	36
11. შვებულება	38
11.1. ანაზღაურებადი შვებულება.....	38
11.2. შვებულება ანაზღაურების გარეშე	41
11.3. დამატებითი შვებულება მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულთათვის	41
11.4. შვებულება საჯარო სამსახურში.....	41
12. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება.....	42
12.1. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლები	42
12.2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პროცედურა	43
12.3. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მიმართება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან	44
12.4. ანაზღაურების წესი შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას.....	44
12.5. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პირობები საჯარო სამსახურში.....	45
13. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.....	45
13.1. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის არსი და საფუძვლები.....	45
13.2. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი	49

14.	უსაფრთხოება სამუშაო ადგილებზე	52
14.1.	შრომის უსაფრთხოების დაცვის საკანონმდებლო სტანდარტი	52
14.2.	შრომის პირობების უსაფრთხოების მონიტორინგის მექანიზმი	54
15.	ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური გარანტიები დასაქმებულთათვის	56
15.1.	დასაქმებულთა ჯანმრთელობის მდგომარეობის კონტროლი და პროფესიულ დაავადებათა მართვა.....	57
15.2.	დასაქმებულის დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნა, გადაანგარიშება და გაცემა	58
16.	შრომითი ურთიერთობისას წარმოშობილი დავა	59
16.1.	ინდივიდუალური დავის განხილვა და გადაწყვეტა	60
16.2.	კოლექტიური დავის განხილვა და გადაწყვეტა	61
17.	გაფიცვა და ლოკაუტი	62
17.1.	გაფიცვის უფლება.....	62
17.2.	გაფიცვის პროცედურა.....	63
17.3.	გაფიცვის უფლების შეზღუდვა.....	64
17.4.	უკანონო გაფიცვა	65
17.5.	ლოკაუტი	66
18.	უფლების დაცვის ძირითადი მექანიზმები არსებული კანონმდებლობის ფარგლებში	66
18.1.	შრომითი ურთიერთობიდან მომდინარე უფლების დაცვის ძირითადი პრინციპები სასამართლოში	67
18.2.	საქართველოს სახალხო დამცველი	71
18.3.	შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის მექანიზმები	72
19.	მხარეთა პასუხისმგებლობის განსაზღვრა შრომით ურთიერთობებში.....	74
19.1.	მხარეთა პასუხისმგებლობის საფუძვლები.....	75
19.2.	შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე სპეციფიკური სამოქალაქო მოთხოვნები	76
19.3.	სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობა	81
დანართი #1. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია და პროფესიული კავშირები		
		83
დანართი #2. სასარგებლო სამართლებრივი აქტების ჩამონათვალი		
		86

ნაწილი მეორე

1. შესავალი.....	90
2. სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვებისა და გამდიდრების ზემოქმედება გარემოზე	91
2.1. წყლის დაბინძურება.....	91
2.2. ჰაერის დაბინძურება.....	92
2.3. ხმაური და ვიბრაცია	93
2.4. ნიადაგისა და გრუნტის დაბინძურება	93
3. სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვებისა და გამდიდრების ზემოქმედება ადამიანის ჯანმრთელობაზე.....	95
4. სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვებასა და გადამუშავებასთან / გამდიდრებასთან დაკავშირებული კანონმდებლობა	97
4.1. სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვების ძირითადი წესები და პირობები ...	98
4.2. წიაღისეულის გამდიდრების/გადამუშავების მარეგულირებელი კანონმდებლობა	105
დანართი #1. სასარგებლო სამართლებრივი აქტების ჩამონათვალი	110

ნაწილი პირველი

1. შესავალი

სოციალური სახელმწიფოს მთავარი პრინციპი ადამიანთა თანასწორუფლებიანობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლების უზრუნველყოფაა, რაც გულისხმობს სახელმწიფოს მიზანს დაამკვიდროს სამართლიანი სოციალური წესრიგი, შეინარჩუნოს საერთო ეკონომიკური წონასწორობა და გამორიცხოს ან მინიმუმამდე დაიყვანოს გაუმართლებელი სოციალური განსხვავებები. სოციალური სამართლიანობის იდეის რეალიზების ერთ-ერთ გზას შრომის უფლების დაცვა წარმოადგენს, რაც სახელმწიფომ ამ მიზანთან თანმხვედრი კანონმდებლობის, პოლიტიკისა და ინსტიტუციური მექანიზმების დანერგვით უნდა უზრუნველყოს.

წინამდებარე დოკუმენტი წარმოადგენს ერთგვარ სახელმძღვანელოს შრომის უფლებით დაინტერესებული პირებისათვის, მათ შორის, კერძო და საჯარო სექტორში დასაქმებულებისათვის, რამდენადაც ის აერთიანებს ამ სფეროში არსებული საერთაშორისო და ეროვნული სამართლებრივი ჩარჩოს მიმოხილვას. ასევე, იგი მოიცავს საერთო სასამართლოების მიერ მიღებულ მნიშვნელოვან გადაწყვეტილებებს/განმარტებებს შრომის უფლების ცალკეულ კომპონენტებთან მიმართებით. დოკუმენტი უმეტესად ფარავს საკითხებს კერძო სფეროში დასაქმებული პირების უფლებებისა და თავისუფლებების შესახებ, თუმცა, ცალკეულ შემთხვევებში, ის საჯარო სფეროში დასაქმებულ პირთა შრომის უფლების რეგულირების თავისებურებებსაც შეეხება.

კერძოდ, დოკუმენტი მოიცავს შემდეგ თავებს: შრომის უფლების სამართლებრივი ჩარჩო; დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში; სპეციალური რეგულაციები ცალკეული ჯგუფების მიმართ; შრომითი ურთიერთობის განსხვავებული რეგულირება საჯარო და კერძო სფეროში; შრომითი ურთიერთობის სამართლებრივი ბუნება; შრომის პირობები; შრომითი ურთიერთობის შეჩერება; შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა; ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილებზე; შრომითი ურთიერთობისას წარმოშობილი დავა; გაფიცვა და ლოკაუტი; მხარეთა პასუხისმგებლობის განსაზღვრა შრომით ურთიერთობებში და უფლების დაცვის ძირითადი მექანიზმები არსებულ კანონმდებლობაში.

სახელმძღვანელო არ მოიცავს შრომის კანონმდებლობის ხარვეზებისა თუ დეფიციტების კრიტიკულ ანალიზს. იგი წარმოადგენს საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტებისა და საქართველოს მიერ რატიფიცირებული საერთაშორისო აქტების ერთგვარ კომპილაციის, რომელიც დაინტერესებული პირებისათვის ინფორმაციის მიწოდების მიზნით აღწერს შრომის უფლების შინაარსსა და მისი დაცვის ეროვნულ მექანიზმებს.

2. შრომის უფლება

2.1. შრომის უფლების არსი

შრომის უფლება ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა და მას არაერთი საერთაშორისო დოკუმენტი იცავს. ადამიანის უფლებათა კონცეფციის თანამედროვე გააზრება მას ადამიანის პიროვნული თავისუფლების, თვითრეალიზაციის, განვითარების კონტექსტში განიხილავს და საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მიიჩნევს. თავდაპირველი ხედვა შრომის უფლების დაცვის საჭიროებას სოციალური სამართლიანობის მიზანს უკავშირებდა, რაც თავის მხრივ, საყოველთაო მშვიდობის მიღწევის სურვილს უკავშირდებოდა. თუმცა, მოგვიანებით, ამ ხედვის გადააზრების შედეგად, შრომის უფლების გაგება პიროვნების თავისუფლებას, განვითარებასა და ღირსებას დაუკავშირდა.¹

შრომის უფლება სოციალურ-ეკონომიკური უფლებაა და წარმოადგენს შრომით ურთიერთობებში არსებული უფლებებისა და ვალდებულებების ერთობლიობას, რომელიც მოიცავს დასაქმებასთან დაკავშირებულ უფლებებს, სამართლიანი, უსაფრთხო და ჰიგიენური შრომის პირობების, სამართლიანი ანაზღაურების, პროფესიული სწავლების, თანაბარი მოპყრობის, დისკრიმინაციის დაუშვებლობის, ინსტრუმენტულ და სხვა უფლებებს.²

2.2. შრომის უფლების სამართლებრივი ჩარჩო

საქართველოს კონსტიტუცია

საქართველოს კონსტიტუციის (შემდგომში – კონსტიტუცია) პრეამბულით განმტკიცებულია სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც ადამიანთა თანასწორუფლებიანობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლების უზრუნველყოფას გულისხმობს. სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი სოციალური სამართლიანობის იდეის მატარებელია და მისი მიზანია დაამკვიდროს სამართლიანი სოციალური წესრიგი, შეინარჩუნოს საერთო ეკონომიკური წონასწორობა და გამოირიცხოს ან მინიმუმამდე დაიყვანოს გაუმართლებელი სოციალური განსხვავებები.

შრომის უფლების დაცვა და უზრუნველყოფა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის რეალიზაციის ერთ-ერთ კომპონენტს წარმოადგენს, რასაც განამტკიცებს კონსტიტუციაში არსებული ნორმა სახელმწიფოს ვალდებულებაზე,

¹ ასბორნ ეიდე, კატარინა კრაუზე, ალან როსა, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების სახელმძღვანელო“, მეორე განახლებული გამოცემა, გვ. 263.

² იქვე, გვ. 268.

უზრუნველყოს უმუშევარ მოქალაქეთა დასაქმების ხელშეწყობა.³ ამასთან, კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მიხედვით, შრომა თავისუფალია. აღნიშნული ჩანაწერი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ, ნორმის მიზნიდან გამომდინარე, სოციალური სახელმწიფოს პრინციპთან კავშირში განმარტა და კონსტიტუციით დაცული უფლების შინაარსში მოიაზრა არა მხოლოდ უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.⁴

საქართველოს შრომის კოდექსი

კონსტიტუციური ცვლილებების შედეგად, საქართველოს შრომის კოდექსმა ორგანული კანონის სტატუსი შეიძინა, რითაც სახელმწიფომ შრომის უფლების დაცვის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას გაუსვა ხაზი.

საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი (შემდგომში შრომის კოდექსი/კოდექსი) აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ საკითხებს, მათ შორის, არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის, სამუშაოს შესრულების, სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების დროის, შვებულების, ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის, ახალშობილის შვილად აყვანის და ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების, შრომის ანაზღაურების, შრომის პირობების დაცვის, შრომითი ურთიერთობების შეჩერებისა და შეწყვეტის, გაერთიანების თავისუფლების, შრომით ურთიერთობებში პასუხისმგებლობის, დავის, გაფიცვისა და ლოკაუტის გამოყენებისა და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებს.

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი (შემდგომში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი) ადგენს საჯარო სამსახურის ორგანიზაციის სამართლებრივ საფუძვლებს, აწესრიგებს საჯარო სამსახურის

3 საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 32.

4 საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბერის #2/2/389

გადანყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“, II.პ.19.

განხორციელებასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს, განსაზღვრავს მოსამსახურის სამსახურში მიღების წესს, მის უფლებებს, გარანტიებსა და სამსახურებრივ ვალდებულებებს, მოხელის სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების, გათავისუფლების წესს და სხვა.

საერთაშორისო ხელშეკრულებები

საქართველო სავალდებულოდ აღიარებს არაერთ მნიშვნელოვან საერთაშორისო აქტს, რომლებიც შრომის უფლების დაცვის საკითხებს შეეხება. საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და ეროვნული კანონმდებლობის ურთიერთმიმართების გათვალისწინებით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებას ან შეთანხმებას, თუ იგი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციას, აქვს უპირატესი იურიდიული ძალა შიდა ნორმატიული აქტების მიმართ.⁵

შრომის უფლებასთან დაკავშირებით, საქართველოს მიერ რატიფიცირებული აქტებიდან მნიშვნელოვანია:

- **„ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი“**, რომელიც განამტკიცებს შრომის სამართლიან და ხელსაყრელ პირობებს,⁶ ტოლფასოვანი შრომისთვის თანაბარ ანაზღაურებას რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე,⁷ უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს,⁸ პროფესიული კავშირების შექმნისა და მათში გაერთიანების უფლებას,⁹ გაფიცვის უფლებას,¹⁰ დასაქმებული დედისათვის ანაზღაურებადი შვებულების უფლებას¹¹ და სხვა;
- **„ევროპის სოციალური ქარტია“**, რომელიც შეეხება არაერთ მნიშვნელოვან უფლებას. საქართველო სავალდებულოდ აღიარებს ქარტიის მხოლოდ ცალკეულ მუხლებს, რომელიც მოიცავს შრომის სამართლიანი პირობებით სარგებლობას,¹² შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღებას,¹³ დასაქმებულთა ორგანიზებას,¹⁴ კოლექტიური მოლაპარაკებების

5 საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 6.2.

6 ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, მუხლი 7.

7 იქვე.

8 იქვე.

9 იქვე, მუხლი 8.1.

10 იქვე.

11 იქვე, მუხლი 10.2.

12 ევროპის სოციალური ქარტია, მუხლი 2.

13 იქვე, მუხლი 4.2, მუხლი 4.3, მუხლი 4.4.

14 იქვე, მუხლი 5.

წარმოებას,¹⁵ დასაქმებული ბავშვების დაცვას,¹⁶ ორსულობისა და ბავშვის გაჩენის შემდეგ დასაქმებულ ქალთა დაცვას,¹⁷ დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანასწორი მოპყრობით სარგებლობის უფლებას, სქესობრივი დისკრიმინაციის გარეშე,¹⁸ დაოჯახებულ მუშაკთა მიერ თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანაბარი მოპყრობით სარგებლობის უფლებას¹⁹ და სხვა.

- **შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები**, იძულებითი შრომის აკრძალვის შესახებ; სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის შესახებ; შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ; მამაკაცისა და ქალის თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ; ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ; ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ და სხვა.²⁰

3. დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში

დისკრიმინაციის ამკრძალავი ძირითადი ნორმა საქართველოს კონსტიტუციაში გვხვდება, რომლის მე-14 მუხლის თანახმადაც, ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და ნოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა. მიუხედავად იმისა, რომ კონსტიტუციაში ამომწურავად არ არის ჩამოთვლილი მადისკრიმინირებელი ნიშნები, საკონსტიტუციო სასამართლო ამოვიდა კანონის წინაშე თანასწორობის უფლების არსიდან და ნორმით დაცულ სფეროში მოიაზრა ნებისმიერი, მათ შორის, ისეთი ნიშანიც, რომელიც პირდაპირ არ არის მითითებული დასახელებულ ნორმაში.²¹ ამდენად, კონსტიტუცია კრძალავს თანასწორთა განსხვავებას

**კონსტიტუცია
კრძალავს თანასწორთა
განსხვავებას
ნაბისმიერი ნიშნის
საფუძველზე**

15 იქვე, მუხლი 6.

16 იქვე, მუხლი 7.

17 იქვე, მუხლი 8.3, მუხლი 8.4, მუხლი 8.5.

18 იქვე, მუხლი 20.

19 იქვე, მუხლი 27.

20 საქართველოს მიერ რატიფიცირებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების სრული ტექსტები ხელმისაწვდომია „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის“ ოფიციალურ ვებ-გვერდზე. იხ. ბმული: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102639;პოლოს ნანახია: 03.05.2015.

21 საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2008 წლის 31 მარტის N2/1-392 გადაწყვეტილება „შოთა ბერიძე და სხვები საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“.

ნებისმიერი ნიშნის საფუძველზე, მიუხედავად იმისა, მას პირდაპირ ითვალისწინებს თუ არა შესაბამისი მუხლი.

დისკრიმინაცია გულისხმობს ადამიანთა გარკვეული ნიშნით განსხვავებას სოციალურ, სამართლებრივ, ეკონომიკურ და სხვა ურთიერთობაში, რაც თავისი არსით თანასწორუფლებიანობის იდეასთან მოდის წინააღმდეგობაში.

დისკრიმინაციასთან ბრძოლის მიზნით, საქართველოს პარლამენტმა მიიღო კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, რომელიც ადგენს დისკრიმინაციის განმარტებას და პოტენციურ მსხვერპლებს დისკრიმინაციასთან ბრძოლის მექანიზმებს სთავაზობს.²²

კანონის მიხედვით, „პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას, ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო, არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს, ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს.“²³ ხოლო ირიბი დისკრიმინაცია განიმარტება, როგორც „მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო, არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს.“²⁴

შრომის კოდექსი ასევე ითვალისწინებს სპეციალურ რეგულაციას დისკრიმინაციის აკრძალვაზე როგორც შრომით, ისე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში.²⁵ აღნიშნული რეგულაციით დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს პირთა მიმართ თანასწორი მოპყრობა არამხოლოდ სახელშეკრულებო, არამედ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში კანდიდატის მიმართ.

შრომის კოდექსი ადგენს დისკრიმინაციის შინაარსს, რომლის მიხედვით, დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროვება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახავი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისათვის ისეთი პირობების შექმნას, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ

22 საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, მუხლი 1.

23 იქვე. მუხლი 2.2.

24 იქვე. მუხლი 2.3.

25 შრომის კოდექსი, მუხლი 2.3.

სხვა პირებთან მიმართებით.²⁶ დისკრიმინაციის მტკიცებისას, მნიშვნელოვანია არსებობდეს შესაძარბელი ობიექტი, ე.წ. კომპარატორი, რომელთან მიმართებითაც უნდა დადგინდეს გაუმართლებელი დისკრიმინაციული მოპყრობა. კოდექსი ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობისას დისკრიმინაციის სახეს „შევიწროვების“ ფორმით გამოვლენის შემთხვევაში. მნიშვნელოვანია, რომ შევიწროების შემთხვევაში არ არის სავალდებულო შედარების ობიექტის არსებობა, განსხვავებით დისკრიმინაციის მტკიცებისას, მისი კლასიკური გაგებით.²⁷

პირთა მიმართ განსხვავებული მოპყრობა ყოველთვის არ არის დისკრიმინაცია და ის შესაძლებელია აუცილებელი საჭიროებით იყოს განპირობებული და ჰქონდეს ობიექტური და გონივრული გამართლება. დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულ პირთა მიმართ არაერთგვაროვანი მოპყრობა შესაძლებელია შრომის კოდექსის მიზნებიდან გამომდინარეობდეს. კანონმდებლობა კრძალავს არა ზოგადად განსხვავებულ მოპყრობას, არამედ გაუმართლებელ სუბიექტურ დიფერენციაციას.

დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავება, რომელიც აუცილებელია და გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.²⁸ აღნიშნული ნორმა ადგენს სამივე პირობის ერთობლივად (კუმულატიურად) არსებობის აუცილებლობას, რა შემთხვევაშიც სახეზე იქნება არა დისკრიმინაცია, არამედ გამართლებული დიფერენცირებული მოპყრობა დამსაქმებლის მხრიდან.

4. შრომის კანონმდებლობაში არსებული სპეციალური რეგულაციები ცალკეული ჰგუფების მიმართ

4.1. არასრულწლოვნები შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში

შრომის კოდექსი შრომით ურთიერთობებში მყოფი არასრულწლოვნების მიმართ დამატებით გარანტიებს ადგენს. შრომითი ქმედუნარიანობა დაკავშირებულა პირის ასაკთან და მას სამოქალაქო კოდექსისაგან განსხვავებულ, უფრო დაბალ ასაკობრივ ზღვარს – 16 წელს უკავშირებს. აღნიშნული გულისხმობს, რომ ნებისმიერი 16 წლის ასაკს მიღწეული ფიზიკური პირი არის შრომითი ქმედუნარიანობის მქონე და მას

26 იქვე, მუხლი 2.4.

27 ზაქარია შევლიძე, შრომითი დისკრიმინაციის სამოქალაქო სამართლით მონესრიგებული სამართლებრივი შედეგები, „შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების ასპექტები“, 2014 წელი, გვ.147.

28 შრომის კოდექსი, მუხლი 2.5.

აქვს უნარი იტვირთოს შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე უფლებების რეალიზება და ვალდებულებების შესრულება. ამ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების დასაბუთებად, არ არის აუცილებელი კანონიერი წარმომადგენლის – მშობლის თანხმობა. კანონმდებლობით დადგენილი მინიმალური ასაკი არ გამოიციხავს 16 წლამდე პირის დასაქმების შესაძლებლობას, თუმცა ამგვარ ურთიერთობებზე სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმი და რეგულაციები ვრცელდება.

16 წლამდე ასაკის მქონე პირებთან შრომითი ხელშეკრულება იდება კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობით, თუ შრომითი ურთიერთობა არ ეწინააღმდეგება არასრულწლოვნის ინტერესებს, არ აყენებს ზიანს მის ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას, არ უზღუდავს სავალდებულო დანყებითი და საბაზო განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას. კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობა ძალაში რჩება მსგავსი ხასიათის შემდგომი შრომითი ურთიერთობის მიმართაც.²⁹ ამ უკანასკნელში იგულისხმება, რომ ერთხელ გაცემული თანხმობა გულისხმობს მსგავსი შინაარსის სამუშაოსა და იგივე პირობებით პირის დასაქმებაზე წინასწარ თანხმობას, რაც შემდგომში გამოიციხავს კანონით დადგენილი თანხმობის პროცედურის სავალდებულობას.

გარდა ამისა, კანონი ითვალისწინებს 14 წლამდე ასაკის მქონე პირის შრომით ურთიერთობაში ყოფნის წინაპირობებს და დასაშვებად მხოლოდ სპორტულ, ხელოვნებასთან დაკავშირებულ და კულტურის სფეროში საქმიანობაზე, სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად დადებულ ხელშეკრულებებს განიხილავს.

არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კანონმდებლის მხრიდან სპეციალურ რეგულაციას დაექვემდებარა და იგი 16-დან 18 წლამდე არასრულწლოვნის შემთხვევაში, კვირაში არაუმეტეს 36 საათით, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის შემთხვევაში, კვირაში არაუმეტეს 24 საათის ხანგრძლივობით განისაზღვრა.³⁰

შრომის კოდექსი იმპერატიულად კრძალავს არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადებას სათამაშო ბიზნესთან, ღამის გასართობ დაწესებულებებთან, ეროტიკული და პორნოგრაფიული პროდუქციის, ფარმაცევტული და ტოქსიკური ნივთიერებების დამზადებასთან, გადაზიდვასთან, რეალიზაციასთან დაკავშირებული სამუშაოების შესასრულებლად.³¹ ასევე, აკრძალულია არასრულწლოვნის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი

29 იქვე, მუხლი 4.

30 იქვე, მუხლი 14.3, მუხლი 14.4.

31 იქვე, მუხლი 4.4.

თანხმობის გარეშე,³² არასრულწლოვნის დასაქმება ღამის სამუშაოზე (22:00 საათიდან 6:00 საათამდე)³³ და არასრულწლოვნისათვის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა.³⁴

გარდა ამისა, შრომის კოდექსი ადგენს ხელშეკრულების შეწყვეტის სპეციალურ რეგულაციას. როგორც წესი, სამოქალაქო და მათ შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეთა უფლებაა, რამდენადაც შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, სამართლებრივი შედეგი მხოლოდ მათ მიმართ ვრცელდება, შესაბამისად, მათ გააჩნიათ ექსკლუზიური უფლებამოსილება მიიღონ გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის არსებობა-არარსებობაზე. მიუხედავად ამისა, შრომის კოდექსი უშვებს კანონიერი წარმომადგენლის, მეურვეობის/მზრუნველობის ორგანოს უფლებას მოითხოვოს არასრულწლოვანთან ხელშეკრულების შეწყვეტა იმ საფუძვლით, რომ ხელშეკრულების გაგრძელება ზიანს აყენებს მის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას ან სხვა მნიშვნელოვან ინტერესებს.³⁵ ამ შემთხვევაში, პირის კერძო ავტონომიური ნების შეზღუდვა ხელშეკრულების გაგრძელების შესახებ შესაძლოა სხვა, უფრო დიდი სიკეთის – თავად არასრულწლოვნის ინტერესებით შეიზღუდოს.

კერძო სექტორისაგან განსხვავებით, საჯარო სექტორში დაუშვებელია არასრულწლოვანთა დასაქმება.

4.2. ქალთა უფლებები შრომის სამართალში

ქალთა უფლებების, როგორც ცალკე სამართლებრივი კონცეფციის ჩამოყალიბების აუცილებლობა განაპირობა ქალების მიმართ სხვადასხვა ფორმის, მაგრამ საერთო შინაარსის უთანასწორობის არსებობამ, რაც ქალების, როგორც უფლებების მქონე სუბიექტის არალიარებას ეფუძნებოდა და შედეგად, ცხოვრების სხვადასხვა სფეროდან ქალთა გამორიცხვას განაპირობებდა. ამგვარ აღქმას ძირითადად განაპირობებდა ქალის სოციალური და გენდერული როლი საზოგადოებაში, რამაც ჩამოაყალიბა ქალთა მიმართ პერმანენტული და კომპლექსური შინაარსის ჩაგვრა.

სწორედ, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული ფაქტორებით განპირობებულმა ქალთა დისკრიმინაციამ და მათი საჯარო სივრციდან გამორიცხვის საყოველთაო პრაქტიკამ აუცილებელი გახადა ქალების დაცვის მიზნით სპეციალური რეგულირებების შემუშავება და დანერგვა სხვადასხვა სფეროში, მათ შორის შრომის სამართალშიც.

32 იქვე, მუხლი 17.2.

33 იქვე, მუხლი 18.

34 იქვე, მუხლი 25.

35 იქვე, მუხლი 39.

ქალთა უფლებების რეალიზებისთვის სახელმწიფოების ძალისხმევა ორ ძირითად მიმართულებას გულისხმობს. ერთი მხრივ, ესაა ქალთა დისკრიმინაციის გამორიცხვა დაცვის ეფექტური და აღსრულებადი მექანიზმების დანერგვის გზით და მეორე მხრივ, სამართლის სხვადასხვა სფეროებში, მათ შორის, შრომის სამართალში, ქალთა უფლებების რეალიზებისათვის სპეციალური, პოზიტიური ღონისძიებების გათვალისწინება, რაც მათი განსაკუთრებული დაცვის საჭიროებიდან გამომდინარეობს.

ქალთა შრომითი უფლებების რეგულირება

გენდერული დისკრიმინაცია წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში

შრომის კოდექსით აკრძალულია შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია, მათ შორის, სქესის ნიშნით.³⁶ შრომის კოდექსში წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების მარეგულირებელი ნორმა მოიცავს, კანდიდატის შესახებ ინფორმაციის მიღების საკითხებს.³⁷ თუმცა, ნორმა არ განსაზღვრავს ინფორმაციის სახეობებს, რომელთა მიღებაც დაშვებული და დაუშვებელია კვალიფიციური კადრის შესარჩევად. ამასთან, ნორმა არ ადგენს დასაქმებულის უფლებას, არ უპასუხოს კითხვებს, რომლებიც არარეგულაციური დასაქმების თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებად.³⁸

დასაქმებულთა შერჩევასა ერთნაირი კრიტერიუმების გამოყენების აუცილებლობა დადგენილია საერთაშორისო აქტებით.³⁹ საქართველოს კანონმდებლობით კი, წინასახელშეკრულებო ეტაპზე კანდიდატთა სელექციისა და შერჩევის საკითხები სათანადოდ დარეგულირებული არ არის, რაც ვერ უზრუნველყოფს დისკრიმინაციის გამორიცხვას წინასახელშეკრულებო ეტაპზე და პრაქტიკული შინაარსისგან ცლის აკრძალვას ამგვარ მოპყრობაზე.

გენდერული დისკრიმინაცია შრომითი ურთიერთობის პროცესში

გენდერული დისკრიმინაცია შრომითი ურთიერთობისას შეიძლება გამოიხატოს სხვადასხვა ფორმით.⁴⁰ არათანაბარი მიდგომის ერთ-ერთ ყველაზე გავრცელებულ ფორმას არათანაბარი ანაზღაურება წარმოადგენს, მათ

36 იქვე, მუხლი 2.3.

37 იქვე, მუხლი 5.

38 საქართველოს სახალხი დამცველის 2013 წლის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, გვ. 497.

39 ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია, მუხლი 11.1.

40 იხ. ქვეთავი დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში.

შორის, საქართველოში, სადაც ამგვარი პრაქტიკის არსებობა სტატისტიკური მონაცემებით დასტურდება.⁴¹ თუმცა, თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს ფუნდამენტური მნიშვნელობა აქვს შრომით ურთიერთობებში თანასწორობის დასაცავად და განსაკუთრებით, გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის პრევენციისათვის. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ საკითხის მნიშვნელობიდან გამომდინარე მიიღო სპეციალური კონვენცია „მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“ და წევრ სახელმწიფოებს დააკისრა შესაბამისი ვალდებულებები ამ პრინციპის ეროვნულ კანონმდებლობაში ასახვისათვის.

შრომითი ურთიერთობებისას გენდერული დისკრიმინაციის პრევენციის მიზნით, ასევე მნიშვნელოვანია საქართველოს კანონმდებლობაში სექსუალური შევიწროების ცნების შემოტანა და მისი სათანადო სამართლებრივი რეგულირება.

გენდერული დისკრიმინაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას

შრომის კოდექსით აკრძალულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დისკრიმინაციის საფუძველზე.⁴² კერძოდ, დაუშვებელია ორსულობის გამო შევებულებაში მყოფი დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისათვის შეტყობინებიდან შევებულებისთვის განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა კანონმდებლობით გათვალისწინებული საფუძვლებისა.⁴³

დასაქმებული ქალის დაცვის განსაკუთრებული საჭიროებები

ორსული ქალის დაცვა

ორსული ქალის დაცვის ვალდებულებას ადგენს, როგორც ეროვნული კანონმდებლობა, ასევე საერთაშორისო აქტები.⁴⁴ შრომის კოდექსის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია ორსული ქალი დაიცვას ისეთი შრომისაგან, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის ან ნაყოფის კეთილდღეობას, ფიზიკურ

41 საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, გენდერული სტატისტიკა, დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი საქმიანობის სახეების და სქესის მიხედვით, ხელმისაწვდომია აქ: <http://www.geostat.ge/?action=page&pid=1171&lang=geo> გვ.12, ბოლოს ნანახია: 10.05.2015.

42 შრომის კოდექსი, მუხლი 37.3.ბ.

43 იქვე, მუხლი 37.3.გ.

44 ევროპის სოციალური ქარტია, მუხლი 8.5, ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია, მუხლი 11.2, შრომის კოდექსი, მუხლი 27.

ან ფსიქიკურ ჯანმრთელობას.⁴⁵ ასევე, აკრძალულია ორსულ ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესასრულებლად.⁴⁶ აკრძალულია დასაქმებულის თანხმობის გარეშე ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის დასაქმება⁴⁷ და ღამის სამუშაოებზე ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება.⁴⁸

შვებულება ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო

საერთაშორისო აქტების მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული ქალი ანაზღაურებადი შვებულებით ბავშვის დაბადებამდე და ბავშვის დაბადების შემდგომ პერიოდში.⁴⁹

შრომის კოდექსის მიხედვით დასაქმებულს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ეძლევა შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით. აქედან, ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუულების შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე.⁵⁰ დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა ერთ წლამდე ასაკის ბავშვი ეძლევა შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით. აქედან ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე.⁵¹

**დამსაქმებელი
ვალდებულია
უზრუნველყოს
დასაქმებული ქალი
ანაზღაურებადი
შვებულებით ბავშვის
დაბადებამდე და
ბავშვის
დაბადების შემდგომ
პერიოდში**

ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის ან ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე დასაქმებულს მიეცემა ფულადი დახმარება არაუმეტეს 1 000 ლარისა.⁵² დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზეც.⁵³

45 შრომის კოდექსი, მუხლი 35.2.

46 იქვე, მუხლი 4.5.

47 იქვე, მუხლი 17.2.

48 იქვე, მუხლი 18.

49 ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, მუხლი 10.2, ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია, მუხლი 11.2.

50 შრომის კოდექსი, მუხლი 27.

51 იქვე, მუხლი 28.

52 საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს N 231/6 ბრძანება „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების შესახებ“, მუხლი 5.

53 შრომის კოდექსი, მუხლი 29.

საჯარო სამსახურში დასაქმებული ქალები კი ორსულობისა და მშობიარობის გამო, კანონმდებლობით დადგენილ დახმარებასთან ერთად, იღებენ კომპენსაციას შვებულების პერიოდში მისაღები შრომითი გასამრჯელოს სრულ ოდენობამდე შესავსებად.⁵⁴ ეს ფაქტი კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალებს არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებს საჯარო სამსახურში დასაქმებულ ქალებთან შედარებით, რაც საკანონმდებლო ხარვეზად შეიძლება მივიჩნიოთ, რადგანაც ორსულობისა და მშობიარობის გამო, ფულად დახმარებას თანაბრად საჭიროებს ყველა დასაქმებული ქალი.

აღსანიშნავია, რომ შრომის კოდექსი, ისევე როგორც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებულ რეგულაციებში არ ადგენს სქესის მიხედვით შეზღუდვას და იყენებს ტერმინს – დასაქმებული/მოსამსახურე, რაც გულისხმობს დეკრეტული შვებულების აღების შესაძლებლობას მამებისთვისაც. თუმცა, კანონქვემდებარე აქტები, რომლებიც ამ საკითხებს არეგულირებენ, თანმიმდევრული არ არიან და ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ანაზღაურებადი შვებულების მისაღებად ადგენენ შეზღუდვას სქესის ნიშნით. კერძოდ, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანების მიხედვით, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო დახმარების გაცემის საფუძველს წარმოადგენს დასაქმებულზე/მოსამსახურეზე შევსებული საავადმყოფო ფურცელი, რაც მხოლოდ ქალებზე გაიცემა.⁵⁵ ამასთანავე, პირდაპირ არის დადგენილი, რომ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება და შესაბამისად ანაზღაურება ორსული (მშობიარე) ქალის ოჯახის წევრებს არ მიეცემათ, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მშობიარე ქალის გარდაცვალების გამო, ცოცხალი ბავშვის დაბადების შემთხვევაში, დახმარებას იღებს ბავშვის მამა ან მეურვე პირი.⁵⁶

ახალშობილის შვილად აყვანასთან დაკავშირებულ შვებულებასთან მიმართებით კანონქვემდებარე აქტებით პირდაპირ არ არის დადგენილი სქესობრივი შეზღუდვა, რადგანაც შვებულების მიცემისა და ანაზღაურების საფუძველს წარმოადგენს შვილად აყვანის შესახებ კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილება.⁵⁷ თუმცა, ჩანანერში, რომელიც დახმარების ოდენობის გაანგარიშების წესს უკავშირდება, მითითებულია, რომ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის ან ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებაში მყოფი

54 საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, მუხლი 41¹.2.

55 საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს N 231/6 ბრძანება „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების შესახებ“, მუხლი 6.

56 იქვე, მუხლი 10.6.

57 იქვე, მუხლი 6.

პირი არის ქალი.⁵⁸ შესაბამისად, აღნიშნული აქტი ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის საკითხს მხოლოდ ქალებზე ავიწროებს.

ბავშვის მოვლის გამო, ნებისმიერ პირს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს მისივე მოთხოვნით, უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ანაზღაურების გარეშე შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, 12 კვირის ოდენობით, ვიდრე ბავშვს არ შეუსრულებია 5 წელი.⁵⁹ მექუძურ ქალს, რომელიც კვებას ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე, ეძლევა დამატებით შესვენება დღეში არანაკლებ ერთი საათისა და ეს პერიოდი ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება.⁶⁰

4.3. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები შრომით ურთიერთობებში

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობა და სპეციალური პოზიტიური რეგულაციის არსებობის აუცილებლობა, მათი განსაკუთრებული საჭიროებებითა და საზოგადოებაში ინტეგრაციის მიზნითაა განპირობებული.

ეროვნული კანონმდებლობა ითვალისწინებს ცალკეულ ჩანაწერებს ამ მიზნით, თუმცა, არსებული მონესრიგება სრულიად არასაკმარისია და ვერ პასუხობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის უფლების რეალიზების მოთხოვნებს. ამასთან, იგი აცდენილია გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციის (UNCRPD) ხედვას, რომელიც შრომის უფლების განხორციელების მიზნით ცალკეულ ვალდებულებებს უდგენს სახელმწიფოს.

შრომის კოდექსი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაცვის მიზნით ითვალისწინებს შემდეგ გარანტიებს: აკრძალულია ღამის სამუშაოზე (22:00 საათიდან 6:00 საათამდე) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმება, მისი თანხმობის გარეშე.⁶¹ ასევე, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის თანხმობის გარეშე დაუშვებელია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება.⁶² ასევე მნიშვნელოვანია, რომ კოდექსი დისკრიმინაციის ამკრძალავ ნორმაში შეზღუდულ შესაძლებლობას როგორც ნიშანს დამოუკიდებლად მოიხსენიებს.⁶³

58 იქვე, მუხლი 8.10.

59 შრომის კოდექსი, მუხლი 30.

60 იქვე, მუხლი 19.

61 იქვე, მუხლი 18.

62 იქვე, მუხლი 17.

63 იქვე, მუხლი 2.3.

გარდა შრომის კოდექსისა, გარკვეულ ჩანაწერს შეიცავს კანონი „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ“, რომელიც ადგენს დამსაქმებლის მიერ სამუშაო გარემოსა და პირობების ადაპტირების ვალდებულებას, მათ შორის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რეაბილიტაციის ინდივიდუალური პროგრამის შემუშავებას, დამსაქმებლების მხრიდან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა და მათი ოჯახის წევრებისათვის მათ სამუშაო ადგილებზე შეღავათებისა და უპირატესობების დადგენას.⁶⁴ თუმცა, აღნიშნული ნორმები ძირითადად დეკლარაციული ხასიათისაა და მათი პრაქტიკული განხორციელება, როგორც წესი, არ ხდება. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი არ შეიცავს არცერთ სპეციალურ რეგულაციას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების შრომის უფლებასთან კავშირში.

5. შრომითი ურთიერთობის განსხვავებული რემპლირება საჯარო და კერძო სფეროში

შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი შიდა სამართლებრივი ჩარჩო განსხვავდება იმის მიხედვით დამსაქმებელს სახელმწიფო წარმოადგენს თუ კერძო სუბიექტი.

საჯარო სამსახურში საქმიანობა გულისხმობს საქმიანობას სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის სახაზინო (საბიუჯეტო) დაწესებულებებში – საჯარო ხელისუფლების ორგანოებში.⁶⁵ საჯარო სამსახურში დასაქმება საჯარო უფლებამოსილების განხორციელებას უკავშირდება. შესაბამისად, აღნიშნული საქმიანობის განხორციელებისას, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ურთიერთობა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით რეგულირდება.

საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში (შემდგომში სსიპ) დასაქმებულ პირთა შრომითი უფლების მარეგულირებელ აქტს, უმეტეს შემთხვევაში, შრომის კოდექსი წარმოადგენს. თუმცა, კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ადგენს ცალკეულ გამოწვევებს და კანონის სსიპ-ებზე გავრცელების შემთხვევებს ითვალისწინებს. კერძოდ, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით დადგენილი რეგულაცია თანამდებობაზე პირის კონკურსის წესით/უკონკურსოდ დანიშვნის, კონკურსის გამოცხადებისა და მასში მონაწილეობისათვის განცხადების წარდგენის თაობაზე ვრცელდება ყველა საჯარო სამართლის იურიდიულ პირზე, გარდა იმ პირებისა, რომელიც ეწევა კულტურულ, საგანმანათლებლო ან რელიგიურ საქმიანობას.⁶⁶

64 საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ, მუხლი 21-23.

65 საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, 1.1.

66 იქვე, მუხლი 11¹.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდმა პალატამ მნიშვნელოვანი განმარტება გააკეთა სსიპ-ის ხელმძღვანელისა და მასში დასაქმებულ თანამშრომლებზე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის გავრცელების საკითხზე და მიიჩნია, რომ მხოლოდ საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ხელმძღვანელის პოზიციაზე დასაქმებული წარმოადგენს საჯარო მოსამსახურეს და შესაბამისად, მასზე ვრცელდება კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, განსხვავებით დანარჩენი თანამშრომლებისგან.⁶⁷

საჯარო სფეროში არსებული შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის სპეციფიკური შინაარსი ცალკეული საკითხის განსხვავებული რეგულირების აუცილებლობას წარმოშობს, რაც მაგალითად, შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისთვის ისეთი დამატებითი წინაპირობების დადგენაში გამოიხატება, როგორცაა, საჯარო სამსახურში დასაქმების მინიმალური ასაკი, სახელმწიფო ენის ცოდნა, განათლების ცენზი, ნასამართლეობის არქონა და სხვა.⁶⁸ მაშინ როდესაც, მსგავსი წინაპირობები კერძოსამართლებრივ შრომით ურთიერთობაში კანონის მიერ არ დგინდება.

6. შრომითი ურთიერთობის სამართლებრივი ბუნება

შრომითი ხელშეკრულება სპეციფიკური სამოქალაქო ხელშეკრულებაა. ხელშეკრულების განსაკუთრებულობა მხარეთა შორის არსებული სამართალურთიერთობის თავისებურებაში მდგომარეობს, რამდენადაც კერძო სამართლისათვის დამახასიათებელი მხარეთა თანასწორობის ფუძემდებლური პრინციპი, შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში, მოდფიცირებას განიცდის. კერძოდ, დაქირავებული დამოკიდებული ხდება დამქირავებლის მითითებებზე და მის მიერ დადგენილ ორგანიზაციულ პირობებზე.⁶⁹

დამსაქმებლის ხელში არსებული მატერიალური და ეკონომიკური რესურსის გათვალისწინებით, რაც სუბორდინაციის, დამოკიდებულებისა და დაქვემდებარების პირობებს ქმნის, დასაქმებულისათვის არასასურველი, ნეგატიური სოციალური შედეგის დადგომის შანსი დიდია. შრომითი ხელშეკრულების ეს სპეციფიკა განაპირობებს სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებული რეგულირების საჭიროებას, რაც დასაქმებულთა უფლებების დაცვისა და ეფექტური რეალიზების მექანიზმების საკანონმდებლო და ინსტიტუციურ დონეზე განმტკიცებაში გამოიხატება.

67 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის Nზს-132-123(კ-01) გადაწყვეტილება.

68 საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, მუხლი 15, მუხლი 16, მუხლი 25.

69 ლეონიდე ადვიშვილი, დავით კერესელიძე, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, „ქართული სამართლის მიმოხილვა“ N6/1-2003, გვ. 10.

ამდენად, შრომის კანონმდებლობის მიზანია, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებული ურთიერთობა მოაქციოს ზუსტად განსაზღვრულ სამართლებრივ რეგულირებაში, რაც გამორიცხავს დასაქმებულის ექსპლუატაციას და შექმნის ადამიანის ღირსებაზე, თავისუფლებასა და თვითგანვითარებაზე დაფუძნებული შრომის შესაძლებლობას. შესაბამისად, შრომითი კანონმდებლობის მიზანია ნორმატიულ დონეზე მოაწესრიგოს კერძო სამართლებრივი ურთიერთობები იმდენად, რამდენადაც ეს აუცილებელია დასაქმებულთა სათანადო სოციალური დაცვისათვის.

დასაქმებულის მინიმალური ასაკი და შრომითი ქმედუნარიანობა

პირის ქმედუნარიანობა სამოქალაქო ურთიერთობებში პირის მონაწილეობისათვის არსებითად განმსაზღვრელი ფაქტორია. ქმედუნარიანობა ნებისმიერ პირს უქმნის წინაპირობას, მიიღოს გადაწყვეტილება სამოქალაქო ურთიერთობებში სრულყოფილი მონაწილეობისათვის.⁷⁰ შრომითი ურთიერთობა, როგორც სამოქალაქო ურთიერთობის სპეციფიკური სახე, ასევე საჭიროებს პირის ქმედუნარიანობას. კანონმდებლობა შრომითი ქმედუნარიანობისათვის უფრო დაბალ ასაკობრივ ზღვარს, 16 წელს აწესებს.⁷¹

წინასახელშეკრულებო ეტაპი და ინფორმაციის გაცვლა

ნებისმიერ შრომით ურთიერთობას წინ უძღვის წინასახელშეკრულებო ეტაპი, რომელიც მოქმედი შრომის კოდექსით გარკვეულწილად რეგულირდება.⁷² წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას მომავალ დამსაქმებელსა და პოტენციურ დასაქმებულს შორის ხდება ინფორმაციის მიმოცვლა თითოეული მხარის მიერ გაცნობიერებული გადაწყვეტილების მიღების მიზნით. წინასახელშეკრულებო ეტაპი დამსაქმებელსა და კანდიდატს შორის სრულდება მას შემდეგ, რაც დამსაქმებელი მიიღებს გადაწყვეტილებას მისი დასაქმების ან დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ.

შრომის კოდექსი ითვალისწინებს კანდიდატის ვალდებულებას, დამსაქმებელს მიაწოდოს ყველა ის ინფორმაცია, რომელმაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში. ხოლო, თავის მხრივ, დამსაქმებელს უფლება აქვს გადაამოწმოს ინფორმაციის ნამდვილობა. ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც

70 სამოქალაქო კოდექსი, მუხლი 12, პირის ქმედუნარიანობა გულისხმობს ფიზიკური პირის უნარს, თავისი ნებითა და მოქმედებით, სრული მოცულობით შეიძინოს და განახორციელოს სამოქალაქო უფლებები და მოვალეობები, რაც სრულწლოვანებისთანავე წარმოიშობა.

71 იხილეთ შესაბამისი თავი.

72 შრომის კოდექსი, მუხლი 5.

ამ ეტაპზე მოხვდება დამსაქმებელთან, არ შეიძლება გასაჯაროვდეს, თუ კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს ამგვარ შესაძლებლობას.⁷³ ამასთან, კანდიდატს, უფლება აქვს, გამოითხოვოს მის მიერ წარდგენილი ყველა დოკუმენტი თუკი დამსაქმებელსა და მას შორის ხელშეკრულება არ გაფორმდება.⁷⁴

ინფორმაციის გაცვლის ეტაპზე, დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს მიაწოდოს ინფორმაცია შესასრულებელი სამუშაოს, შრომის პირობების, ხელშეკრულების ფორმის, ვადის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ.⁷⁵

**დამსაქმებელი
ვალდებულია
კანდიდატს მიაწოდოს
ინფორმაცია
შესასრულებელი
სამუშაოს, შრომის
პირობების,
ხელშეკრულების
ფორმის, ვადის,
შრომის
ანაზღაურებისა და
შრომითი
ურთიერთობისას
დასაქმებულის უფლებ-
რივი მდგომარეობის
შესახებ**

ინფორმაციის მიწოდების ერთ-ერთი ფორმაა გასაუბრება, რომლის ჩატარების პროცედურაც დამოუკიდებლად კანონმდებლობით არ რეგულირდება. გასაუბრება არის ერთგვარი საშუალება დამსაქმებლისათვის, მიიღოს ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ, მათ შორის, მის პროფესიულ უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებით.

გასაუბრების ეტაპზე მნიშვნელოვანია კანდიდატისათვის შეკითხვის დასმის პროცედურა, რაც ასევე არ არის დარეგულირებული შრომის კოდექსით. გასაუბრების ეტაპზე დასმულ შეკითხვათაგან, დისკრიმინაციული მოპყრობისაგან დაცვის მიზნით, სამართლის თეორიასა და არაერთი ქვეყნის საკანონმდებლო სივრცეში, გამოყოფენ დასაშვებ,⁷⁶ ძირითადად დაუშვებელ⁷⁷ და დაუშვებელ

73 იქვე, მუხლი 5.4.

74 იქვე, მუხლი 5.5.

75 იქვე, მუხლი 5.6.

76 თათია კერესელიძე, შრომის ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისათვის დასმული დისკრიმინაციული შეკითხვის სამართლებრივი შედეგები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) I, 2011 წელი, გვ. 201-202, „დასაშვებ შეკითხვებში მოიაზრება ისეთი შეკითხვა, რომელიც არ უხდება პირად სფეროს და ამასთანავე მიზნად ისახავს აუცილებელი ინფორმაციის მიღებას დასაქმებაზე გადაწყვეტილების მიღებისათვის. ასეთ კითხვებში შესაძლებელია მოიაზრებოდეს კითხვა განათლებისა, კვალიფიკაციისა და პროფესიული გამოცდილების შესახებ. დასაშვებ შეკითხვებზე კანდიდატს ეკისრება ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულება“.

77 იქვე, „ძირითადად დაუშვებელ შეკითხვებში მოიაზრება ისეთი შეკითხვები, რომელიც თავისი შინაარსით დამსაქმებლის მიერ პირის პირად სფეროში ჩარევას იწვევს. ასეთი შეკითხვების დასმა შესაძლებელია მხოლოდ მაშინ, როდესაც პასუხი არსებითად განმსაზღვრელია დასაქმებაზე გადაწყვეტილების მისაღებად. მაგალითად, შეკითხვა ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, პარტიული თუ რელიგიური კუთვნილების, ნარკოდამოკიდებულებისა თუ სამხედრო სამსახურის გავლის თაობაზე. ამგვარი შეკითხვის დასმის დროს, თუკი იგი დისკრიმინაციული არ არის, კანდიდატს უფლება გადანიჭდეს უპასუხებს თუ არა მას“.

შეკითხვებს.⁷⁸ თუმცა, მსგავსი შინაარსის რეგულაციას შრომის კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს.

წინასახელშეკრულებო ეტაპი სრულდება მხარეთა მიერ შრომითი ხელშეკრულების დადებით ან დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ შესაბამისი გადანყევტილების შეტყობინებით. შრომის კოდექსით პირდაპირ დადგენილია დამსაქმებლის უფლება არ დაასაბუთოს გადანყევტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ.⁷⁹

საჯარო სამსახურში აყვანა კანონით დადგენილ რეგულაციებსა და პროცედურებს უკავშირდება, რაც დამსაქმებლის მხრიდან გადანყევტილების მიღებისას თვითნებობის გამორიცხვის მიზანს ემსახურება.⁸⁰

7. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა და შრომითი ხელშეკრულების დადება

შრომითი ხელშეკრულების დადებისას, მოქმედებს ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპი, რაც მხარეთა დამოუკიდებელი და თავისუფალი ნების გამოვლენის პირობებში, სამართალურთიერთობის წარმოშობაზე გადანყევტილების მიღების შესაძლებლობას გულისხმობს.

შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.⁸¹ შრომითი ურთიერთობა მხარეებს შორის წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულების დაწყების მომენტიდან, თუ მხარეებმა თავად ხელშეკრულებით სხვა პირობა არ განსაზღვრეს.⁸² შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა უკავშირდება მხარეთა კანონით განსაზღვრული უფლება-მოვალეობების წარმოშობის მომენტს, მათ შორის დამსაქმებელი იღებს ვალდებულებას განუსაზღვროს კონკრეტული სამუშაო დასაქმებულს და ამ სამუშაოების შესრულების სანაცვლო ანაზღაურება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად, პირადად შეასრულოს ნაკისრი სამუშაო.

⁷⁸ იქვე, „დაუშვებელი შეკითხვების დასმა ცალსახად პირის დისკრიმინაციას ისახავს მიზნად. ამგვარი შეკითხვით დამსაქმებელი გაუმართლებლად ერევა პირის პირად ცხოვრებაში. კანდიდატს უფლება აქვს თავი აარიდოს ამგვარ შეკითხვაზე პასუხს. ამგვარ შეკითხვებს მიეკუთვნება შეკითხვა ორსულობის შესახებ, ოჯახური მდგომარეობისა და სექსუალური ორიენტაციის შესახებ“.

⁷⁹ შრომის კოდექსი, მუხლი 5.8.

⁸⁰ საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, თავი II.

⁸¹ შრომის კოდექსი, მუხლი 2.1.

⁸² იქვე, მუხლი 7.

7.1. წერილობითი და ზეპირი ხელშეკრულება

შრომითი ხელშეკრულება შესაძლოა არსებობდეს წერილობითი ან ზეპირი ფორმით. შრომის კოდექსით განსაზღვრულია მხარეთა უფლებამოსილება თავად აირჩიონ ხელშეკრულების ფორმა. მიუხედავად იმისა, რომ ხელშეკრულების ფორმის განსაზღვრის თავისუფლება კანონითაა გარანტირებული, შრომის კოდექსი აკეთებს შემზღუდავ დათქმას და სამ თვეზე მეტი ვადით არსებული შრომითი ურთიერთობის არსებობისას მხარეებს წერილობითი ფორმით ხელშეკრულების დადებას ავალდებულებს.⁸³ წერილობითი ხელშეკრულების დადების სავალდებულობა უპირველესად დამსაქმებლის ვალდებულებაა, რაც თავის თავში მოიაზრებს დასაქმებულის უფლებას – მოითხოვოს მასთან წერილობითი ხელშეკრულების დადება და დამსაქმებლის ვალდებულებას – შეასრულოს კანონის მოთხოვნა წერილობითი ფორმით ხელშეკრულების დადების თაობაზე.⁸⁴

სამართლებრივი შედეგების თვალსაზრისით, ხელშეკრულების დადებას უთანაბრდება პირის განცხადება, რომლის საფუძველზეც დამსაქმებელი გამოსცემს დოკუმენტს ამ პირის სამუშაოზე მიღების შესახებ,⁸⁵ რამდენადაც სახეზეა ორივე მხარის ნების თანხვედრა შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის თაობაზე.

ზეპირ და წერილობით შრომით ხელშეკრულებებს ერთი და იგივე იურიდიული ძალა გააჩნიათ

მნიშვნელოვანია, რომ ზეპირ და წერილობით შრომით ხელშეკრულებებს ერთი და იგივე იურიდიული ძალა გააჩნიათ.

7.2. უვადო და ვადიანი ხელშეკრულება

შრომითი ხელშეკრულება შესაძლოა მხარეებს შორის უვადოდ არსებობდეს ან მისი მოქმედება კონკრეტული ვადით იყოს დასაზღვრული. თუ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გარკვეული დროით არ არის შემოფარგლული, იგულისხმება, რომ მხარეებს შორის უვადო ხელშეკრულება არსებობს. ამგვარი, განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულებები დასაქმებულთან გრძელვადიანი ურთიერთობის ხედვას აყალიბებს და მისთვის მეტი სოციალური სტაბილურობის შექმნას უწყობს ხელს.

83 იქვე, მუხლი 6.11.
84 თამარ ხაუშია, შრომითი ხელშეკრულების ფორმა და პირობები, „შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების ასპექტები“, 2014 წელი, გვ.35.
85 შრომის კოდექსი, მუხლი 6.3.

შრომის კოდექსით დადგენილია მხარეთა უფლებამოსილება თავისუფლად განსაზღვრონ ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ერთი წლით ან მეტი ვადით შრომითი ურთიერთობის არსებობისას. თუმცა, ერთ წლამდე ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობა განსაზღვრული ვადით, მხოლოდ კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევაშია შესაძლებელი.⁸⁶

ერთ წლამდე ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობა განსაზღვრული ვადით, მხოლოდ კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევაშია შესაძლებელი

კერძოდ, ერთ წლამდე ვადით დადებული ხელშეკრულებები იდება განსაზღვრული ვადით მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ:

- შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;
- შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;
- სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;
- ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;
- არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

ზემოაღნიშნული შეზღუდვა ვადიანი ხელშეკრულების დადებაზე, არ ვრცელდება ე.წ. „დამწყები სანარმო“ მიმართ,⁸⁷ (სანარმო, რომლის რეგისტრაციიდან არ არის გასული 48 თვე და აკმაყოფილებს მთავრობის მიერ დადგენილ პირობებს) რაც დამსაქმებელთა გარკვეული ჯგუფისათვის შეზღუდვების შემცირების მიზანს ემსახურება. თუმცა, ამ შემთხვევაში, ვადიანი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს სამ თვეზე ნაკლები.⁸⁸

კანონი ითვალისწინებს შემთხვევებს, როდესაც შესაძლებელია ვადიანი შრომითი ურთიერთობისას მხარეებს შორის წარმოიშვას უვადო შრომითი ურთიერთობა. კერძოდ, თუ ხელშეკრულება 30 თვეზე მეტი ვადითაა დადებული, ან თუ ვადიანი ხელშეკრულება მიმდევრობით გაგრძელდა მინიმუმ ორჯერ ან მეტჯერ და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა 30 თვეზე მეტია, ითვლება რომ მხარეებს შორის უვადო ხელშეკრულებაა დადებული.⁸⁹ ამგვარი მექანიზმი

86 იქვე, მუხლი 6.1².

87 იქვე, მუხლი 6.1⁴.

88 ზურაბ სანიკიძე, საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 4 ივლისს განხორციელებული ცვლილებების მიმოხილვა, „შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების ასპექტები“, 2014 წელი, გვ.16.

89 შრომის კოდექსი, მუხლი 6.13, „ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში“.

უდავოდ დასაქმებულის დაცვის მექანიზმად მოიაზრება, რამდენადაც, უვადო ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელს ეკისრება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლიანობის მტკიცების ტვირთი, რასაც არ საჭიროებს ვადის გასვლის საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტა.

7.3. ინდივიდუალური და კოლექტიური ხელშეკრულება

შრომის კოდექსი, შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა მიხედვით, ერთმანეთისაგან განასხვავებს ინდივიდუალურ და კოლექტიურ ხელშეკრულებებს. ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების მხარეები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული. კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებელ მხარედ შეიძლება იყოს ერთი დამსაქმებელი, ერთზე მეტი დამსაქმებელი, ერთი ან ერთზე მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანება. ხოლო კოლექტიური ხელშეკრულებისას დასაქმებულ მხარედ მოიაზრება ერთი ან ერთზე მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება.⁹⁰

კოლექტიური ხელშეკრულების დადებას წინ უსწრებს კოლექტიური მოლაპარაკებების პროცედურა, სადაც ჩართული არიან მხარეები, რომლებიც ნების თავისუფალი გამოვლენის გზით, ცდილობენ შეთანხმდნენ ხელშეკრულების პირობებზე, მათ შორის შრომის კოდექსით დადგენილ მინიმალურ სტანდარტზე უმჯობესი გარანტიებით. კოლექტიური ხელშეკრულების არსი და უპირატესობა შრომითი ხელშეკრულების დადების ეტაპზე დასაქმებულთა სიმრავლის, მათი ჩართულობისა და მოლაპარაკების წარმოების შესაძლებლობაში გამოიხატება, რაც, დასაქმებულებისათვის ხელსაყრელი შრომითი პირობების შემოტანის შესაძლებლობას იძლევა.

კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების მიღწევის წინაპირობა კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოებაა, ამ უკანასკნელის პროცედურა კანონით გათვალისწინებული არ არის.

8. შრომის შინაგანაწესი

შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს შრომითი ურთიერთობის პირობები, მათ შორის:

- სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა – ყოველდღიური სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დრო, ცვლაში მუშაობისას – ცვლის ხანგრძლივობა;
- დასვენების ხანგრძლივობა;
- შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო, ადგილი და წესი;

⁹⁰ შრომის კოდექსი, მუხლი 3.5.

- ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;
- შრომის პირობების დაცვის წესები, ნახალისებისა და პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი;
- განცხადების/საჩივრის განხილვის წესი.

შრომის შინაგანანწესის არსებობა დასაქმების ადგილზე სავალდებულო არ არის. შრომის შინაგანანწესი ავტომატურად არ ხდება ხელშეკრულების ნაწილი, თუმცა იგი ასეთად მხარეთა შეთანხმებისას ხელშეკრულებით შეიძლება იყოს მიჩნეული. ასეთ შემთხვევაში კი, დასაქმებულის მიერ შრომის შინაგანანწესის დარღვევა შრომის ხელშეკრულების დარღვევას უთანაბრდება.⁹¹

დამსაქმებელმა შესაძლოა დაადგინოს განსხვავებული წესები, რაც აუცილებელია სამუშაოს სპეციფიკით იყოს განპირობებული. თუმცა, სავალდებულოა რომ შრომის შინაგანანწესით დადგენილი რეგულაცია შეესაბამებოდეს ინდივიდუალურ ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას და შრომის კანონმდებლობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, იგი ბათილია და არ აქვს სამართლებრივი ძალა.

9. შრომის პირობები

სამუშაოს ჯეროვნად შესრულებისათვის ერთ-ერთი უმთავრესი გარემოება შესაბამისი შრომითი პირობების არსებობაა, რაც ერთგვარად განსაზღვრავს ხელშეკრულების შინაარსს.

მნიშვნელოვანია ერთმანეთისგან გაიმიჯნოს ხელშეკრულების არსებითი და სხვა, დამატებითი პირობები. შრომის კოდექსი ადგენს შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ჩამონათვალს:

- მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;
- სამუშაო დრო და დასვენების დრო;
- სამუშაო ადგილი;
- თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე;
- შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი;
- ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;
- ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.⁹²

91 შრომის კოდექსი, მუხლი 6.5.

92 შრომის კოდექსი, მუხლი 6.9.

დამსაქმებელს აქვს უფლება დასაქმებულისათვის შეტყობინების გაგზავნით, ცალმხრივად დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულების ცალკეული პირობები, თუმცა ეს წესი არ ეხება ხელშეკრულების არსებით პირობებს, რამდენადაც მათი ცვლილება მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით არის შესაძლებელი.⁹³

სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში, სადაც დამსაქმებელმა ცალმხრივად შეცვალა ანაზღაურების წესი (გამომუშავებით), რითაც საბოლოოდ შეიცვალა ანაზღაურება, აღნიშნული ცვლილება მიიჩნია ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცვლილებად და განმარტა, რომ ანაზღაურება არის ხელშეკრულების არსებითი პირობა, რომელიც არ შეიძლება ცალმხრივად, დამსაქმებლის მხრიდან დაექვემდებაროს დაზუსტებას, თუ მეორე მხარე არ დაეთანხმება.⁹⁴ სასამართლომ მიიჩნია, რომ არსებითი პირობები წარმოადგენს ხელშეკრულების განმსაზღვრელ ძირითად პირობებს, რომელთა შეცვლაც შესაძლოა იწვევდეს დასაქმებულის მდგომარეობის გაუარესებას და ამდენად აუცილებლად საჭიროებს მისსავე თანხმობას.

თუმცა, თუკი ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცვლილება კანონმდებლობის შეცვლითაა გამოწვეული, დასაქმებულის თანხმობა საჭირო არ არის.

შრომის კოდექსი საგამონაკლისოდ ადგენს შემთხვევებს, როდესაც ცვლილება არ მიიჩნევა არსებითი პირობის შეცვლად, კერძოდ:

- დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ საზოგადოდ ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს არაუმეტეს 3 საათისა დღეში, ამასთან არ იწვევს არათანაბარზომიერ ხარჯებს;
- სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის ცვლილება არაუმეტეს 90 წუთით.

იმ შემთხვევაში, თუკი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ამ ორივე პირობის ერთდროული ცვლილება ხდება, ეს უკანასკნელი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად მიიჩნევა, რაც, თავის მხრივ, დასაქმებულის თანხმობის საჭიროებას წარმოშობს.⁹⁵

გამოსაცდელი ვადა

შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით, კანონმდებლობა უშვებს შესაძლებლობას, შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე, ერთჯერადად, წერილობითი ფორმით დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით

93 იქვე, მუხლი 11.2.

94 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 16 ივნისის Nას-168-158-2014 გადაწყვეტილება.

95 შრომის კოდექსი, მუხლი 11.5.

არაუმეტეს 6 თვის ვადით.⁹⁶ გამოსაცდელი ვადით სამუშაოს შესრულება არის ანაზღაურებადი, რაც მხარეთა შეთანხმებით განისაზღვრება.⁹⁷ დაუშვებელია ხელშეკრულებამ გაითვალისწინოს შრომის კოდექსით დადგენილ გარანტიებზე უფრო დაბალი სტანდარტი და გააუარესოს დასაქმებული მხარის მდგომარეობა.

სპეციფიკურად განისაზღვრება გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი, რამდენადაც კოდექსი ითვალისწინებს დასაქმებულის უფლებას გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ხელშეკრულება შრომის კანონმდებლობით დადგენილი საფუძვლების მტკიცებისაგან დამოუკიდებლად. ასეთ დროს, შრომის ანაზღაურება ნამუშევარი დროის გათვალისწინებით ხდება.⁹⁸

მივლინება

მივლინება დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის სამუშაო ადგილის დროებით შეცვლას გულისხმობს, როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე მის ფარგლებს გარეთ, რაც აუცილებელია სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარეობდეს. მივლინება დასაქმებულის თანხმობას არ საჭიროებს. იგი სამუშაო პროცესის წარმართვისათვის აუცილებელ პირობადაა განხილული და დამსაქმებლის ინტერესის გათვალისწინებით, სავალდებულოდ შესასრულებელ მითითებათა შორის მოიაზრება.

კანონი არ არეგულირებს მივლინების ხანგრძლივობის ზედა ზღვარს, თუმცა, ხელშეკრულების არსებითი პირობის შეცვლად მიიჩნევა დასაქმებულისათვის მივლინებისას სამუშაოს შესრულებას, თუ ეს წელიწადში 45 კალენდარულ დღეს აღემატება. შესაბამისად, 45 დღეზე მეტი ვადით მივლინებაში დასაქმებულის ყოფნა მხოლოდ მისივე თანხმობითაა შესაძლებელი.⁹⁹

მივლინების საკითხები შესაძლოა ხელშეკრულებითაც დარეგულირდეს. ასეთ შემთხვევებში, უპირატესად მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების ნორმები გამოიყენება. ამასთან, დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აანაზღაუროს სამივლინებო ხარჯები.¹⁰⁰ საქართველოს ფინანსთა მინისტრის ბრძანებით, დადგენილია სამივლინებო ხარჯების მინიმალური ოდენობები.¹⁰¹ ბრძანება კერძოსამართლებრივ ურთიერთობაში მინიმალურ სტანდარტს

96 იქვე, მუხლი 9.1.

97 იქვე, მუხლი 9.2.

98 იქვე, მუხლი 9.3, მუხლი 9.4.

99 იქვე, მუხლი 12.2.

100 იქვე, მუხლი 12.4.

101 საქართველოს ფინანსთა მინისტრის 2005 წლის 5 აპრილის ბრძანება N220 „დაქირავებულისათვის გადახდილი სამივლინებო ხარჯების ნორმების განსაზღვრის შესახებ“.

ადგენს და განსაზღვრავს სამსახურებრივი სამივლინებო ხარჯებს, როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე მის გარეთ. სამივლინებო ხარჯების სადღეღამისო დღიური მინიმალური ოდენობა ქვეყნის შიგნით, 15 ლარითაა განსაზღვრული, ამასთან, დამსაქმებელი ფაქტობრივი დანახარჯის მიხედვით ანაზღაურებს მგზავრობისა და საცხოვრებელ ხარჯებს.¹⁰²

სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების დრო

დასაქმებულისათვის დაკისრებული სამუშაოს შესრულება, როგორც წესი, ექვემდებარება ორგანიზაციულ მონესრიგებას და დამსაქმებლის მიერ დადგენილ ყოველდღიურ ან/და ყოველკვირეულ საათობრივ შრომის რეჟიმს. ამგვარი ორგანიზაციული მონესრიგების პირობებში, მნიშვნელოვანია დროის კლასიფიცირება სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების დროდ.

სამუშაო დრო მოიცავს იმ დროს, რომელიც დასაქმებულმა ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებას უნდა მოახმაროს. შესვენების დრო სამუშაო დროებს შორის არსებული დროის მონაკვეთია, ხოლო დასვენების დროდ შრომის კანონმდებლობა შვებულების პერიოდსა და უქმე დღეებს მოიაზრებს.

სამუშაო დროის ხანგრძლივობა

შრომის კოდექსი არ ადგენს სამუშაო დროის ათვლის დაწყების მომენტს, თუმცა დასაქმებულთა ინტერესების სათანადოდ დაცვის მიზნით, აუცილებელია იგი დაუკავშირდეს დასაქმებულის დასაქმების ადგილზე ფაქტობრივად სამუშაოს დაწყებისათვის აუცილებელი მოქმედებების დაწყების მომენტს.

მოქმედი შრომის კოდექსი დასაქმებულს ანიჭებს უფლებას დაადგინოს სამუშაო დროის ხანგრძლივობა.¹⁰³ ერთადერთი შემზღუდავი ნორმა ადგენს სამუშაო დროის ხანგრძლივობის ზედა ზღვარს, რომელიც კვირაში 40 საათს არ უნდა აღემატებოდეს.¹⁰⁴ ევროპის სოციალური ქარტია მოიცავს შრომის სამართლიანი პირობებით სარგებლობის უფლებას და ავალდებულებს სახელმწიფოებს დაადგინონ ყოველდღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების გონივრული ოდენობა.¹⁰⁵ მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული ნორმა საქართველოს მიერ სავალდებულოდ არის აღიარებული, შრომის კოდექსით ყოველდღიური სამუშაო დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობა დღის მანძილზე არ არის დადგენილი. უფრო

102 იქვე, მუხლი 1.

103 შრომის კოდექსი, მუხლი 14.1.

104 იქვე.

105 ევროპის სოციალური ქარტია, მუხლი 2.1.

მეტიც, კოდექსის ჩანაწერი, რომელიც ადგენს, რომ სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები, ასევე უშვებს დღეში დასაქმებულისათვის 12-საათიანი დღიური სამუშაო რეჟიმის დადგენის შესაძლებლობას.

ამასთან, კოდექსი სამუშაო დროის ხანგრძლივობის ზოგად წესთან მიმართებით ადგენს საგამონაკლისო რეგულაციას, რომელიც შეეხება სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოს (ისეთი საწარმო, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს). დასაქმებულთათვის, რომლებიც ამგვარ საწარმოში მუშაობენ, კვირაში სამუშაო დროის 48-საათიანი ზღვარია დადგენილი.¹⁰⁶ საქართველოს მთავრობის დადგენილება განსაზღვრავს სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ფართო ჩამონათვალს და შესაბამისად, ადგენს 48-საათიან ნორმირებულ სამუშაო კვირას არაერთ დარგში დასაქმებული ადამიანებისათვის, რომელთა შორისაა:

- სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და სატყეო მეურნეობა;
- თევზჭერა, მეთევზეობა;
- სამთო-მოპოვებითი მრეწველობა;
- ტექსტილისა და ტექსტილის ნაწარმის წარმოება;
- ტყავის, ტყავის ნაწარმისა და ფეხსაცმლის წარმოება;
- ცელულოზა-ქაღალდის მრეწველობა; საგამომცემლო საქმიანობა;
- ელექტროენერჯის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება;
- მშენებლობა
- და სხვა.¹⁰⁷

ზეგანაკვეთური სამუშაო და უქმე დღეები

შრომის კოდექსით დადგენილ ზღვრულ ოდენობაზე მეტი დროით სამუშაოს შესრულება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის საჭიროა მხარეთა შეთანხმება, რომლის დროსაც დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაო აღემატება კვირაში 40 საათს, ხოლო კანონით განსაზღვრულ შემთხვევებში 48 საათს.¹⁰⁸ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება ნებაყოფლობითია, თუმცა შრომის კოდექსი ადგენს გამონაკლის შემთხვევებს, როდესაც

**ზეგანაკვეთური
სამუშაოს შესრულება
ნებაყოფლობითია**

¹⁰⁶ შრომის კოდექსი, მუხლი 14.1.

¹⁰⁷ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 11 დეკემბრის N239 დადგენილება „სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“.

¹⁰⁸ შრომის კოდექსი, მუხლი 17.3.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება სავალდებულო ხდება დასაქმებულისათვის. ეს შემთხვევებია:

- სტიქიური უბედურებების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისათვის – ანაზღაურების გარეშე;
- სანარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისათვის სათანადო ანაზღაურებით.¹⁰⁹

განსხვავებულადაა დარეგულირებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობა და იგი ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, მხარეთა შეთანხმებით განისაზღვრება. კანონი უშვებს მხარეთა შესაძლებლობას შეთანხმდნენ, ანაზღაურების სანაცვლოდ, დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროზე. მნიშვნელოვანია, რომ შრომის კოდექსი არ ადგენს თავად ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ხანგრძლივობის დასაშვებ ზედა ზღვარს.

შრომის კოდექსით დადგენილია უქმე დღეები, როდესაც დასაქმებულები თავისუფლდებიან სამუშაოს შესრულებისაგან.¹¹⁰ იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს უქმე დღეებში, იგი უფლებამოსილია მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც შრომის ხელშეკრულებით უნდა განისაზღვროს. უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა.

ცვლაში მუშაობისას განსაზღვრული სამუშაო დრო

სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე სანარმოებში მოიაზრება დაწესებულებები, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესის 24-საათიან უწყვეტ

109 იქვე, მუხლი 17.1.

110 შრომის კოდექსი ამგვარად ადგენს უქმე დღეების ჩამონათვალს:

1 და 2 იანვარი – ახალი წლის საღმისი დღეები;

7 იანვარი – უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს შობის დღე;

19 იანვარი – ნათლისღება;

3 მარტი – დედის დღე;

8 მარტი – ქალთა საერთაშორისო დღე;

9 აპრილი – საქართველოს სახელმწიფოებრივი დამოუკიდებლობის აღდგენის აქტის მიღების დღე, საქართველოს ეროვნული ერთიანობის, სამოქალაქო თანხმობისა და სამშობლოსათვის დაღუპულთა მოგონების დღე;

სააღდგომო დღეები – დიდი პარასკევი, დიდი შაბათი, უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს ბრწყინვალე აღდგომის დღე; მიცვალებულთა მოხსენიების დღე – აღდგომის მეორე დღე, ორშაბათი (თარღები გარდამავალია);

9 მაისი – ფაშიზმზე გამარჯვების დღე;

12 მაისი – საქართველოს ეკლესიის, როგორც სამოციქულო საყდრის, დამაარსებლის – წმინდა ანდრია მოციქულის ხსენების დღე;

26 მაისი – საქართველოს დამოუკიდებლობის დღე;

28 აგვისტო – ყოვლადწმინდა ღვთისმშობლის მიძინების დღე (მარიამობა);

14 ოქტომბერი – მცხეთობის (სვეტიცხოვლობის, კვართის დღესასწაულის) დღე;

23 ნოემბერი – გიორგობის დღე.

რეჟიმს საჭიროებს. ასეთ დროს, მხარეები უფლებამოსილი არიან შრომითი ხელშეკრულება გააფორმონ ცვლაში მუშაობის თაობაზე. ეს ხელშეკრულება უნდა ითვალისწინებდეს არაუმეტეს 48-საათიან სამუშაო დროს კვირაში, ასევე ნამუშევარი დროის მიხედვით დასვენებისათვის აუცილებელ და ადეკვატურ დროს. თუმცა, კანონი დამატებით არ განმარტავს დასვენებისათვის ადეკვატური დროის განსაზღვრის კრიტერიუმებს, ამიტომ ძირითადად გამოიყენება ჩანაწერი ცვლებს შორის მინიმუმ 12-საათიანი ინტერვალის არსებობის თაობაზე.¹¹¹

დასაქმებულთა ცვლაში მუშაობა განისაზღვრება ცვლიანობის განრიგით, რომელსაც დამსაქმებელი ამტკიცებს სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით.¹¹² ცვლიანობის განრიგში ცვლილების შემთხვევაში, რომელიც შესაძლოა დამსაქმებლის მიერ განხორციელდეს, აუცილებელია დასაქმებულს ამის თაობაზე 10 დღით ადრე ეცნობოს. თუმცა, უკიდურესი საწარმოო აუცილებლობით გამართლებულია დადგენილ ვადაზე გვიან შეტყობინება. ამ შემთხვევაშიც, დასაქმებული ვალდებულია დაემორჩილოს ცვლიანობის განრიგით დადგენილ ახალ წესს.

თუ სამუშაო პირობებიდან გამომდინარე, შეუძლებელია ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა, დასაშვებია სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის შემოღება, რაც თითოეული დასაქმებულის მიმართ, ინდივიდუალურად, სამუშაო დროის აღრიცხვას მოიაზრებს.

10. შრომის ანაზღაურება

შრომითი საქმიანობისათვის ანაზღაურება ხელშეკრულების არსებითი პირობაა. დამსაქმებელი და დასაქმებული თანხმდებიან შრომის ანაზღაურების მისაღებ ოდენობაზე. შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება დასაქმებულის უფლებაა, რომელიც დამსაქმებლისათვის წარმოშობს მისი სათანადოდ ანაზღაურების ვალდებულებას. შრომითი ურთიერთობის თავისებურება ნებისმიერი სახის შესრულებული სამუშაოს ეკვივალენტური ანაზღაურების ვალდებულებაში ვლინდება. დამსაქმებელი დასაქმებულს შრომის ანაზღაურების (ხელფასის) სახით, ყოველთვიურად უხდის დასაქმებულის მიერ დაკავებული თანამდებობისა და მისი საშტატო განრიგის შესაბამისად განსაზღვრულ ანაზღაურებას.

რამდენადაც შრომის ანაზღაურების, მისი ოდენობისა და წესის შესახებ შეთანხმება ხელშეკრულების არსებითი პირობაა, ამდენად მისი რეგულირება უპირატესად ხელშეკრულებით ხდება და მისი შეცვლა მხოლოდ მხარეთა ერთობლივი თანხმობით

111 შრომის კოდექსი, მუხლი 14.

112 იქვე, მუხლი 15.

არის შესაძლებელი. მხარეთა შეთანხმების არარსებობისას გამოიყენება შრომის კოდექსის ნორმები. შრომითი ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ, თუმცა შესაძლოა მხარეებმა ხელშეკრულებით ანაზღაურების განსხვავებული წესი გაითვალისწინონ.¹¹³

საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებით, მინიმალური სახელფასო ბენეფიტის ოდენობა განისაზღვრა 20 ლარით,¹¹⁴ თუმცა 2006 წლიდან, მინიმალური ხელფასის ოდენობად დადგინდა 40 ლარი.¹¹⁵ პრეზიდენტის ბრძანებულება ეხება როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში დასაქმებულებს.

ვალდებულების შესრულების ზოგადი წესიდან გამომდინარე, იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი დროულად არ შეასრულებს ვალდებულებას შრომის ანაზღაურების სახით, იგულისხმება რომ ადგილი აქვს ვალდებულების არაჯეროვან შესრულებას, რაც დამატებით საკომპენსაციოდ, ყოველდღიურად დაყოფილი თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულებას აკისრებს დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ.

ანაზღაურების წესს ადგენს კანონმდებელი დასაქმებულის იძულებითი მოცდენის შემთხვევაშიც. იძულებით მოცდენა გულისხმობს ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობას, დასაქმებულისგან დამოუკიდებლად. იძულებითი მოცდენისას დამსაქმებელი არ ასრულებს ვალდებულებას – სამუშაოს მიცემის სახით, ხოლო დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შეუსრულებლობა არ არის მისი ბრალი. ასეთ შემთხვევაში, შრომის კოდექსი იცავს დასაქმებულის ინტერესს და დამსაქმებელს ავალდებულებს იძულებითი მოცდენის დროს, სამუშაოს ანაზღაურებას ხელფასის იმავე ოდენობით.

შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე არსებული, ნებისმიერი სახის ფულადი ვალდებულება, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლისთვის აქვს გადასახდელი, დამსაქმებელს შეუძლია ხელფასიდან დაქვითოს. თუმცა, ამგვარი დაქვითვა არ უნდა იყოს ხელფასის ნახევარზე მეტი ოდენობის.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, თუკი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს განსხვავებულ მოწესრიგებას, საბოლოო ანგარიშსწორებას დამსაქმებელი 7 კალენდარული დღის მანძილზე ახდენს.¹¹⁶

113 შრომის კოდექსი, მუხლი 31.1, მუხლი 31.2.

114 საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის 4 ივნისის N351 ბრძანებულება.

115 საქართველოს პრეზიდენტის 2006 წლის 26 დეკემბრის N767 ბრძანებულება.

116 შრომის კოდექსი, მუხლი 34.

11. შვებულება

შვებულება დასაქმებულის დასვენების უფლებაა, რომლის რეალიზების მიზნით, შრომის კოდექსით რეგულირებულია როგორც ანაზღაურებადი, ისე არაანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის პირობები და წესი. შრომის კოდექსი ადგენს

**შვებულება
დასაქმებულის
დასვენების უფლებაა**

დამსაქმებლის უფლებას ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით 24 სამუშაო დღის ვადითა და არაანაზღაურებადი შვებულებით 15 კალენდარული დღის ოდენობით.¹¹⁷ შრომის კოდექსი დასაქმებულთა უფლების დაცვის მიზნით, ადგენს შვებულების ხანგრძლივობის მინიმალურ სტანდარტს, რაც არ გამოორიცხავს შვებულების ვადებსა და მისი გაცემის პირობებზე მხარეთა განსხვავებულ შეთანხმებას, თუმცა იგი არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.¹¹⁸

შვებულებაში არ ითვლება დასაქმებულის შრომისუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობის ან ბავშვის მოვლის გამო, ასევე შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის მიზნით.¹¹⁹

კერძო შრომითი ურთიერთობისაგან განსხვავებულად რეგულირდება დასაქმებული პირისთვის შვებულების საკითხი საჯარო სამსახურში, რაც გამოიხატება არამარტო შვებულების ოდენობის სხვაობაში, არამედ დამატებითი დაცვის გარანტიების არსებობაში შვებულების უფლებით გამოყენებისას.¹²⁰

11.1. ანაზღაურებადი შვებულება

ანაზღაურებადი შვებულება დასაქმებულის უფლებაა, რომელიც დასაქმებულის ნების შესაბამისად, წარმოიშობა მუშაობის დაწყების მომენტიდან 11 თვის შემდეგ. ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენებისათვის აუცილებელია, რომ დასაქმებული ერთსა და იმავე სამუშაო ადგილზე, მინიმუმ, 11 თვის მანძილზე მუშაობდეს.¹²¹ მნიშვნელოვანია, რომ 11 თვეზე ნაკლები ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში, დასაქმებული შესაბამისი შეთანხმების გარეშე შვებულების უფლებას ვერ მოიპოვებს.¹²² 11-თვიანი ვადა იანგარიშება

117 იქვე, მუხლი 21.1 , მუხლი 21.2.

118 იქვე, მუხლი 21.3.

119 იქვე, მუხლი 22.4.

120 საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, მუხლი 41, მუხლი 48.

121 შრომის კოდექსი, მუხლი 22.1.

122 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 19 ოქტომბრის №ს-549-517-2010 გადაწყვეტილება.

დასაქმებულის ფაქტობრივად ნამუშევარი და დამსაქმებლის ბრალით გამონეული იძულებითი მოცდენის დროით. ამ დროში არ ითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენის ან 7 სამუშაო დღეზე მეტი ხნით ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში ყოფნის ფაქტი.¹²³ შესაძლებელია შვებულების უფლება მხარეთა შეთანხმების შემთხვევაში ამ ვადაზე ადრე წარმოიშვას.¹²⁴ ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობისათვის აუცილებელია დასაქმებულმა მოითხოვოს იგი შესაბამისი განცხადებით.

შრომის კანონმდებლობით დადგენილია დასაქმებულის უფლება, ისარგებლოს წლის მანძილზე ანაზღაურებადი შვებულებით, რომლის მინიმალური ოდენობა უნდა იყოს 24 სამუშაო დღე.¹²⁵ აღსანიშნავია, რომ ევროპის სოციალური ქარტია საუბრობს სახელმწიფოთა ვალდებულებაზე დაადგინონ არანაკლებ ოთხი კვირის ხანგრძლივობის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება.¹²⁶

კოდექსი არ აკონკრეტებს უნდა ჩაითვალოს თუ არა გამოსაცდელი ვადის ფარგლებში შესრულებული სამუშაო კანონით დადგენილ 11-თვიან ვადაში შესრულებულ სამუშაოდ. თუმცა, დოქტრინაში არსებობს მოსაზრება, რომ საკითხი დასაქმებულის სასარგებლოდ უნდა გადაწყდეს. შესაბამისად, თუ გავითვალისწინებთ იმას, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებას შრომითი ხელშეკრულების ყველა არსებითი პირობა ახასიათებს (ანაზღაურება, სამუშაოს შესრულება, ხელშეკრულება და სხვა), შეგვიძლია ვთქვათ, რომ გამოსაცდელ ვადაში შესრულებული სამუშაო ნამუშევარ დროში უნდა ჩაითვალოს.¹²⁷

შესაძლებელია მხარეები შეთანხმდნენ შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენებაზე. ასევე, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, დასაქმებულთან სხვაგვარი შეთანხმების არარსებობისას, დაადგინოს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში შვებულებათა მიცემის რიგითობა.¹²⁸ დასაქმებულისათვის ანაზღაურებადი შვებულების მიცემით სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე უარყოფითი გავლენის დასაბუთების შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გადაიტანოს შვებულება მომდევნო წლისათვის, თუმცა აკრძალულია შვებულების გადატანა ზედიზედ ორჯერ.¹²⁹

123 შრომის კოდექსი, მუხლი 24.

124 იქვე, მუხლი 22.1.

125 იქვე, მუხლი 21.1.

126 ევროპის სოციალური ქარტია, მუხლი 2.3.

127 უჩა ძიმიტარაშვილი, შვებულება – დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III ტომი, 2014, გვ.87.

128 შრომის კოდექსი, მუხლი 22.3, მუხლი 22.5.

129 იქვე, მუხლი 25.

ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობისას, დასაქმებული სარგებლობს როგორც დასვენების უფლებით, ისე ანაზღაურებით. თუმცა, მნიშვნელოვანია, რომ ანაზღაურების მიღება მხოლოდ შვებულების გამოყენების შემთხვევაშია შესაძლებელი. ამ საკითხთან დაკავშირებით, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში განმარტა, რომ ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენებისას ანაზღაურების მიღება შესაძლებელია მხოლოდ დასაქმებულის მიერ შვებულებით სარგებლობის შემთხვევაში. კანონი არ ადგენს საშვებულებო ანაზღაურების გადახდის ვალდებულებას დამსაქმებლის მხრიდან იმ დასაქმებულისათვის, რომელსაც შვებულებით არ უსარგებლია.¹³⁰

ასევე, მნიშვნელოვანი ხედვა ჩამოაყალიბა უზენაესმა სასამართლომ ანაზღაურებად შვებულებასთან მიმართებით, და განმარტა, რომ ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას დასვენების დროზე, ანუ იმ უფლებას, რომელიც, თავის მხრივ, არ შეიძლება ფულადი კომპენსაციით შეიცვალოს, რათა მაქსიმალურად იქნას უზრუნველყოფილი დასაქმებულის დასვენების მიზანი, რაც შვებულების უფლების მთავარ შინაარსს წარმოადგენს. თუმცა, გამონაკლისის სახით შესაძლებელია დასაქმებულმა მოითხოვოს ფულადი ანაზღაურება ანაზღაურებადი შვებულების სანაცვლოდ (მაგ. დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას).¹³¹

დამსაქმებლის მხრიდან ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, იგი ვალდებულია აუნაზღაუროს დასაქმებულს გამოუყენებელი შვებულება ხელფასის ოდენობის პროპორციულად. მნიშვნელოვანია დასაქმებულის გარანტია, რომლითაც მას შეუძლია მოითხოვოს იმ წელს გამოუყენებელი საშვებულებო კომპენსაცია, რადგან დამსაქმებლის ინიციატივით შრომის ურთიერთობის შეწყვეტით არ შეიძლება დასაქმებულს წაერთვას შვებულების უფლება, რომელსაც იგი სავარაუდოდ გამოიყენებდა.¹³²

შვებულების ანაზღაურების წესი თვითონ ფიქსირებული ანაზღაურებისას ბოლო თვის, ხოლო არაფიქსირებული ანაზღაურებისას – შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან გამოითვლება. სამ თვეზე ნაკლები ვადით მუშაობის შემთხვევაში კი, ან თუ უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია, შვებულების ანაზღაურების წესი გამოითვლება ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან.¹³³

130 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 24 მაისის №ს-326-304-2010 გადაწყვეტილება.

131 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2012 წლის 28 მაისის №ს-968-655-2012 გადაწყვეტილება.

132 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2012 წლის 28 მაისის №ს-968-655-2012 გადაწყვეტილება.

133 შრომის კოდექსი, მუხლი 26.

11.2. შვებულება ანაზღაურების გარეშე

შრომის კოდექსით დადგენილია დასაქმებულის უფლება, წელიწადში ერთხელ ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით, 15 კალენდარული დღის ოდენობით.¹³⁴

ანაზღაურების გარეშე შვებულების გამოყენებისას, აუცილებელია დასაქმებულმა 2 კვირით ადრე აცნობოს დამსაქმებელს შვებულების გამოყენების შესახებ.¹³⁵ შვებულების გამოყენებისთვის არ არის აუცილებელი დამსაქმებლის თანხმობა.

შესაძლებელია არაანაზღაურებადი შვებულების აღება დამსაქმებლის წინასწარ გაფრთხილების გარეშე, თუ გაფრთხილება შეუძლებელია ოჯახური ან გადაუდებელი სამედიცინო პირობების გამო.¹³⁶ ანაზღაურების გარეშე შვებულებაზე ვრცელდება ანაზღაურებადი შვებულებისათვის დადგენილი წესი, სპეციალური მოწესრიგების გათვალისწინებით.¹³⁷

11.3. დამატებითი შვებულება მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულთათვის

სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, შრომის კოდექსი ადგენს დამატებით შვებულებას მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულთათვის, წელიწადში 10 კალენდარული დღის ოდენობით.¹³⁸ ამგვარ სამუშაოთა ნუსხა დამტკიცებულია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებით.¹³⁹

**შრომის კოდექსი
ადგენს დამატებით
შვებულებას
მძიმე, მავნე ან
საშიშპირობებიან
სამუშაოზე
დასაქმებულთათვის**

11.4. შვებულება საჭარო სამსახურში

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი ითვალისწინებს დასაქმებულის უფლებას ისარგებლოს როგორც ანაზღაურებადი, ისე

¹³⁴ იქვე, მუხლი 21.2.

¹³⁵ იქვე, მუხლი 23.

¹³⁶ იქვე, მუხლი 23.

¹³⁷ იქვე, მუხლი 22.

¹³⁸ იქვე, მუხლი 26¹.

¹³⁹ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 3 მაისის N147/6 ბრძანება „მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხის დამტკიცების თაობაზე“.

ანაზღაურების გარეშე შევებულებით. საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონით დადგენილია ყოველწლიური ანაზღაურებადი შევებულება 30 კალენდარული დღის ოდენობით,¹⁴⁰ რომელიც შესაძლებელია დამსაქმებელმა ნაწილ-ნაწილ გამოიყენოს.¹⁴¹

კანონით ასევე გარანტირებულია დასაქმებული საჯარო მოსამსახურის უფლება გამოიყენოს ანაზღაურების გარეშე შევებულება არაუმეტეს 1 წლის ოდენობით.¹⁴² „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი, შრომის კოდექსისგან განსხვავებით, ითვალისწინებს კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით სასწავლო შევებულებას, რომელიც საჯარო მოსამსახურემ შესაძლოა გამოიყენოს 5 წელიწადში ერთხელ 3 თვემდე ვადით, თანამდებობრივი სარგოს შენარჩუნებით.¹⁴³

12. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებითი შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.¹⁴⁴ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლების დადგენით კანონმდებელმა გაითვალისწინა ისეთი ობიექტური გარემოებები, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების – სამუშაოს შესრულების შეუძლებლობას იწვევს.¹⁴⁵

12.1. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლები

შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისთვის მნიშვნელოვანია, სახეზე იყოს კანონით განსაზღვრული შესაბამისი საფუძვლები. ესენია:

- გაფიცვა;¹⁴⁶
- ლოკაუტი;¹⁴⁷
- აქტიური (პირის უფლება, ხმა მისცეს მისთვის სასურველ საარჩევნო სუბიექტს) ან/და პასიური (პირის უფლება არჩეულ იქნას ამა თუ იმ არჩევით თანამდებობაზე) საარჩევნო უფლების განხორციელება;

140 საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, მუხლი 41.1.

141 იქვე, მუხლი 41.4.

142 იქვე, მუხლი 41.2.

143 იქვე, მუხლი 48.

144 შრომის კოდექსი, მუხლი 36.1.

145 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2009 წლის 16 მარტის №ს-953-1232-09 გადაწყვეტილება;

146 შრომის კოდექსი, მუხლი 49.1.

147 იქვე, მუხლი 49.2.

- საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება;
- სამხედრო სავალდებულო სამსახურში განწვევა;
- სამხედრო სარეზერვო სამსახურში განწვევა;
- შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო;
- ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, რომლის დროსაც შეუძლებელი ხდება მის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულება, მაგრამ არა უმეტეს 30 კალენდარული დღისა წელიწადში;
- დროებითი შრომისუუნარობა თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან ნ თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს;
- კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რომლის ხანგრძლივობაც წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს;
- ანაზღაურების გარეშე შვებულება;
- ანაზღაურებადი შვებულება.¹⁴⁸

12.2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პროცედურა

შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად ითვლება დასაქმებულის მიერ, დამსაქმებლისთვის შეჩერების შესახებ მოთხოვნის წარდგენიდან, შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე.¹⁴⁹ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პროცედურის დაწყების პირველი ეტაპი არის დასაქმებულის მიერ შეჩერების შესახებ შეტყობინების წარდგენა დამსაქმებლისთვის (გარდა, ლოკაუტის საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისა). შეჩერების შესახებ შეტყობინების წარდგენა სავალდებულო ელემენტია, ვინაიდან შრომითი ხელშეკრულების მოულოდნელად შეჩერებამ შეიძლება გარკვეული უარყოფითი გავლენა მოახდინოს საწარმოს საქმიანობაზე და ზიანი მიაყენოს მას.¹⁵⁰ უნებართვოდ სამუშაოს შეუსრულებლობით შესაძლებელია დადგეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ან სხვა დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საფრთხე. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით.

148 იქვე, მუხლი 36.2.

149 იქვე, მუხლი 36.3.

150 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2009 წლის 16 მარტის სას-953-1232-09 გადაწყვეტილება.

12.3. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მიმართება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან

შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. კანონი განსაკუთრებული ობიექტური გარემოებების გამო შრომითი მოვალეობის შეუსრულებლობას საპატიოდ მიიჩნევს, რითაც გარანტირებულს ხდის ამ გარემოებების მიუხედავად დასაქმების გაგრძელების შესაძლებლობას.¹⁵¹ მაგრამ ზოგადი წესიდან არსებობს გამონაკლისები. კერძოდ, დასაქმებული ქალის ორსულობის გამო შვებულებაში ყოფნისას, დასაქმებულის სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახური განწვევისას ან/და სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლისას და დასაქმებულის სასამართლოში ნაფიც მსაჯულად ყოფნის პერიოდში შესაძლებელია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონმდებლობით გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობისას, მიუხედავად იმისა, რომ ჩამოთვლილი შემთხვევები შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებს წარმოადგენს.¹⁵² ასეთ შემთხვევებში, კანონმდებლობით გათვალისწინებულია ისეთი საფუძვლები, რომლის დროსაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ხდება დასაქმებულის მიერ უხეშად ან განმეორებით ვალდებულების დარღვევის ან დასაქმებულის ინტერსებთან დაკავშირებული გარემოებების გამო.¹⁵³

12.4. ანაზღაურების წესი შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.¹⁵⁴ არსებობს ორი გამონაკლისი შემთხვევა, კერძოდ, სამხედრო-სარეზერვო სამსახურში განწვევა და ანაზღაურებადი შვებულება, როდესაც შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდში, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება.

საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადების საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას ამ ორგანოებში გამოცხადებასთან დაკავშირებული ხარჯები ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან;¹⁵⁵

151 მცხეთის რაიონული სასამართლოს 2014 წლის 28 ნოემბრის N2/384-2014 გადაწყვეტილება, პუნქტი 6.1, მე-10 აბზაცი.

152 შრომის კოდექსი, მუხლი 37.3.

153 იხ. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თავის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლები.

154 შრომის კოდექსი, მუხლი 36.4.

155 იქვე, მუხლი 36.5.

12.5. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პირობები საჯარო სამსახურში

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლები და პირობები შრომის კოდექსით გათვალისწინებული საფუძვლებისა და პირობების მსგავსია. თუმცა, საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების განსხვავებულ საფუძვლებსაც შეიცავს, კერძოდ:

- მოხელისათვის სხვა სამსახურებრივი დავალების დაკისრება;
- მოხელის მიერ სხვა სამსახურებრივ ადგილზე დავალების შესრულებაზე უარის თქმა;
- მოხელის ჩამოშორება სამსახურისაგან იმ სამუშაო დღის განმავლობაში, როდესაც ის ნასვამ მდგომარეობაში იმყოფება (ამ საფუძვლით სამსახურს ჩამოშორებულ მოხელეს არ ეძლევა ხელფასი სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდისათვის);
- მოხელის ჩამოშორება სამსახურს, როდესაც მის მიმართ მიმდინარეობს დისციპლინური წარმოება.¹⁵⁶

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდში ანაზღაურების სხვაგვარ წესს გვთავაზობს. კერძოდ, მოხელეს კანონით დადგენილ შემთხვევებში და წესით უნარჩუნდება თანამდებობრივი სარგო, დანამატები ან ეძლევა სხვაგვარი კომპენსაცია, გარდა სამხედრო სავალდებულო სამსახურში განწვევისა და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან კრიზისულ ცენტრში მოთავსების შემთხვევებისა.

13. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

13.1. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის არსი და საფუძვლები

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპის გამოვლინებაა და ნიშნავს, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების დასრულებას კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვადასხვა საფუძვლით. შრომით ურთიერთობაში მხარეების მიერ უფლებამოსილების განხორციელებისათვის აუცილებელია არსებობდეს ამ უფლების განხორციელების მართლზომიერი საფუძველი. საკითხი იმის შესახებ, თუ რა უნდა ჩაითვალოს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ უფლებამოსილების განხორციელების მართლზომიერ საფუძვლად, უნდა შეფასდეს ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში, კონკრეტული

¹⁵⁶ საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, მუხლი 89, მუხლი 90, მუხლი 91.

ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით.¹⁵⁷ ერთ-ერთ საქმეში სასამართლომ დაადგინა, რომ საფუძვლის გარეშე, მოსარჩელის გათავისუფლებით დაირღვა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის თანასწორობის უფლება.¹⁵⁸ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაშვებია როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულის ინიციატივით, თუმცა, სახეზე უნდა იყოს კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული საფუძველი.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაშვებია როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულის ინიციატივით, თუმცა, სახეზე უნდა იყოს კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული საფუძველი

საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგი საფუძველები:¹⁵⁹

- ა. ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- ბ. შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- გ. შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
- დ. დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;
- ე. მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;
- ვ. დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;
- ზ. დასაქმებულის მიერ, მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად; ამ პუნქტში ასევე გათვალისწინებულია შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების შეუსრულებლობა. ამასთან მიმართებით, აღსანიშნავია, რომ შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ

¹⁵⁷ ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 12 იანვრის N2/278-14 გადაწყვეტილება, პუნქტი 6.2, პირველი აბზაცი.

¹⁵⁸ ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2014 წლის 30 ოქტომბრის N2/354-14 გადაწყვეტილების 6.4 პუნქტის მე-5 აბზაცი.

¹⁵⁹ შრომის კოდექსი, მუხლი 37.

იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანანესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

თ. დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

ი. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუნარობა – თუკი შრომისუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს; ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შევებულება;

კ. სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამოორიცხავს;

ლ. სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;

მ. დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;

ნ. დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;

ო. სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.¹⁶⁰

მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული ნორმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონით განსაზღვრულ საფუძვლებს ამომწურავად ჩამოთვლის, კოდექსი ადგენს დამსაქმებლის მხრიდან ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერ შესაძლებლობას, აღნიშნული ნორმის ფარგლებს მიღმა. კერძოდ, უშვებს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესაძლებლობას მისი უკანონო გაფიცვის შემთხვევაში.¹⁶¹

კოდექსი ადგენს შემთხვევებს, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დაუშვებელია.¹⁶² კერძოდ:

160 იქვე, მუხლი 37.2.

161 იქვე, მუხლი 52.1.

162 იქვე, მუხლი 37.3.

- დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა ნებისმიერი საფუძვლით, გარდა კანონში ჩამოთვლილი საფუძვლებისა;
- საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძვლით;
- დასაქმებული ქალის ორსულობის გამოშვებულებაში ყოფნისას, დასაქმებულის სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევისა ან/და სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის პერიოდში და დასაქმებულის სასამართლოში ნაფიც მსაჯულად ყოფნის პერიოდში, გარდა კანონმდებლობით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.¹⁶³

სასამართლო პრაქტიკა ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ზოგიერთ საფუძველთან დაკავშირებით, სასამართლოს მნიშვნელოვანი განმარტებები აქვს გაკეთებული.

შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა – ერთ-ერთ საქმეში, რომელშიც, მოსარჩელებთან, რომლებთანაც 2008 წლიდან, ყოველი ახალი სასწავლო წლისათვის იდებოდა ახალი ხელშეკრულება, სასამართლომ დაადგინა, რომ უკანასკნელად ერთი წლის ვადით დადებული ხელშეკრულება იყო უვადოდ დადებული, რადგანაც, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ მუხლის მიხედვით, თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შემდეგ და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. შესაბამისად, სასამართლომ აღნიშნა, რომ ვინაიდან ორივე მოსარჩელეს ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან 5 წელი და მეტი ვადით ჰქონდათ ურთიერთობა, უნდა ჩაითვალოს, რომ ისინი უვადოდ იყვნენ დანიშნული თანამდებობაზე და ვადის ამონურვის გამო, მათი გათავისუფლება საფუძველს მოკლებულია;¹⁶⁴

დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან – ერთ-ერთ საქმეში სასამართლომ თქვა, რომ დასაქმებული არასაკმარისი კვალიფიკაციის და შეუსაბამო უნარ-ჩვევების მქონედ ვერ მიიჩნევა, მოპასუხის მიერ დასახელებული საფუძვლით – ნორმატიული აქტების არასაკმარისი ცოდნის გამო. შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებული კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა შესაძლებელია დადგინდეს

163 იხ. ქვეთავი „შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მიმართება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან“.

164 გორის რაიონული სასამართლოს 2014 წლის 4 დეკემბრის N2/862-14 გადაწყვეტილების 7.1 პუნქტის 10-14 აბზაცები;

დანესებულებაში ატესტაციის შედეგებით. ასეთ შემთხვევას კი, მოცემულ საქმეში ადგილი არ ჰქონია.¹⁶⁵

დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შინაგანანწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა – ერთ-ერთ საქმეში სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი მოვალეობების უხეშ დარღვევად შეიძლება ჩაითვალოს სამსახურებრივი მოვალეობების სისტემატური დარღვევა. ასევე ისეთი დარღვევა, რაც არსებით გავლენას ახდენს დასაქმებულის მიერ შრომითი მოვალეობის შესრულებაზე, მნიშვნელოვნად დააზიანა დამსაქმებელი. ასევე, შრომითი მოვალეობების ისეთი დარღვევა, რაც ლახავს პიროვნების და დამსაქმებლის ღირსებას, რეპუტაციას. ამასთან, ეს გარემოებები სათანადოდ უნდა იყოს დადგენილი და გამოკვლეული დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე. ამავე გადაწყვეტილებაში ნათქვამია, რომ სამსახურიდან დათხოვნა, როგორც დისციპლინური სახდელის უკიდურესი ღონისძიება, მხოლოდ მაშინ შეიძლება იქნას გამოყენებული, როდესაც დასაქმებულის მიერ კანონმდებლობით ან შინაგანანწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ შეუსრულებლობას აქვს ადგილი, დასაქმებულის მიერ შრომითი მოვალეობის შესრულების გაგრძელება შეუძლებელია, მისი ქმედება დანესებულებისთვის საზიანოა.¹⁶⁶

13.2. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ

საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი კონკრეტული საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში,¹⁶⁷ დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, კანონმდებელი ავალდებულებს მას შეასრულოს ორი მნიშვნელოვანი პირობა დასაქმებულის მიმართ – გაფრთხილება და კომპენსაცია. ასევე, დამსაქმებელი ვალდებულია დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში, მას წარუდგინოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების წერილობითი დასაბუთება.

165 მცხეთის რაიონული სასამართლოს 2014 წლის 28 ნოემბრის N384-2014 გადაწყვეტილება, პუნქტი 6.1, მე-16 აბზაცი.

166 მცხეთის რაიონული სასამართლოს 2014 წლის 28 ნოემბრის N384-2014 გადაწყვეტილება, პუნქტი 6.1 პუნქტი, მე-20 აბზაცი.

167 იხ. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლები.

გაფრთხილება

გაფრთხილება ეს არის წერილობითი შეტყობინება, რომლითაც დამსაქმებელი აფრთხილებს დასაქმებულს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. დამსაქმებელი ვალდებულია, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე, მიაწოდოს აღნიშნულის შესახებ ინფორმაცია დასაქმებულს.¹⁶⁸ კანონმდებელი ადგენს გამონაკლისს და დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებამოსილებას, არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.¹⁶⁹

კომპენსაცია

კომპენსაცია არის ფულადი დახმარება, რომელიც ეძლევა დასაქმებულს დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში. კომპენსაციის ოდენობა დამოკიდებულია, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულისათვის გაფრთხილების შესახებ წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის ვადაზე. კერძოდ, თუ დამსაქმებელი 30 კალენდარული დღით ადრე შეატყობინებს დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, იგი ვალდებულია დასაქმებულს მისცეს სულ მცირე ერთი თვის შრომის ანაზღაურება,¹⁷⁰ ხოლო 3 კალენდარული დღით ადრე გაფრთხილების შემთხვევაში, არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურებისა.¹⁷¹

გაფრთხილება ეს არის წერილობითი შეტყობინება, რომლითაც დამსაქმებელი აფრთხილებს დასაქმებულს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

წერილობითი დასაბუთება

წერილობითი დასაბუთება არის დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების წერილობით დასაბუთებას გულისხმობს, ნებისმიერი საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტისას. დასაქმებულს უფლება აქვს აღნიშნულთან დაკავშირებით, დამსაქმებელს მიმართოს შრომითი ურთიერთობის

168 შრომის კოდექსი, მუხლი 38.1.

169 იქვე, მუხლი 38.2.

170 იქვე, მუხლი 38.1.

171 იქვე, მუხლი 38.2.

შენწყვეტის შესახებ შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.¹⁷² ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში, წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.¹⁷³ ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება დასაქმებულს აძლევს შესაძლებლობას, განსაზღვროს მისი შემდგომი სამართლებრივი მოქმედებები და გაზომოს მისი სავარაუდო შედეგები.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დასაქმებულის ინიციატივით

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით დატოვება წარმოადგენს. ასეთ შემთხვევაში, კანონმდებელი დასაქმებულს ავალდებულებს, რომ 30 კალენდარული დღით ადრე, წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით, გააფრთხილოს დამსაქმებელი.¹⁷⁴

მასობრივი დათხოვნა

მასობრივი დათხოვნა არის 15 კალენდარული დღის განმავლობაში, სულ მცირე 100 დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტა, იმ შემთხვევაში, როდესაც ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად, აუცილებელი გახდა სამუშაო ძალის შემცირება.

მასობრივი დათხოვნისას, დამსაქმებელი ვალდებულია, მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 45 კალენდარული დღით ადრე, წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები. მასობრივი დათხოვნის შემთხვევაში, არ მოქმედებს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გაფრთხილებასთან დაკავშირებული ვადები.¹⁷⁵

საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება

საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება ხდება იმ პირის ან დაწესებულების მიერ, რომელსაც მისი სამსახურში მიღების უფლებამოსილება

172 იქვე, მუხლი 38.4.

173 იქვე, მუხლი 38.5.

174 იქვე, მუხლი 38.3.

175 იქვე, მუხლი 38¹.

აქვს. კანონმდებლობა საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ საფუძვლებს ადგენს:

- საკუთარი ინიციატივა;
- სამსახურის ვადის გასვლა;
- დაწესებულების ლიკვიდაცია;
- შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირება;
- არაკანონიერად განთავისუფლებულ მოხელეთა სამსახურში აღდგენა;
- დაკავებულ თანამდებობასთან შეუთავსებლობა;
- დისციპლინური გადაცდომა;
- ხანგრძლივი შრომისუუნარობა;
- სამხედრო ან ალტერნატიულ სამსახურში განწევვა;
- გამამტყუნებელი განაჩენის ძალაში შესვლა;
- სამსახურში მიღებისას დადგენილი მოთხოვნების დარღვევა;
- მოქალაქეობის შეცვლა;
- მოხელის გარდაცვალება.

მოხელეს, ლიკვიდაციის, თანამდებობის შემცირების ან ატესტაციის არაღამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ წერილობით უნდა ეცნობოს ერთი თვით ადრე, ხოლო ხანგრძლივი შრომისუუნარობის გამო გათავისუფლების შემთხვევაში, 2 კვირით ადრე მაინც. გაფრთხილების ვადის დარღვევის შემთხვევაში, მოხელეს ეძლევა ხელფასი ყოველი გადაცილებული დღისათვის.

დაწესებულების ლიკვიდაციის ან შტატების შემცირების გამო სამსახურიდან გათავისუფლებისას, მოხელეს კომპენსაციის სახით ეძლევა 2 თვის ანაზღაურება. ხოლო ჯანმრთელობის მდგომარეობის, ხანგრძლივი შრომისუუნარობის, სამხედრო ან ალტერნატიულ სამსახურში განწვევის გამო სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში – ერთი თვის ანაზღაურება.¹⁷⁶

14. უსაფრთხოება სამუშაო ადგილებზე

14.1. შრომის უსაფრთხოების დაცვის საკანონმდებლო სტანდარტი

შრომის კოდექსი დამსაქმებელს აკისრებს ვალდებულებას, შექმნას შრომის უსაფრთხო პირობები სამუშაო ადგილზე. კერძოდ, კოდექსი ადგენს დასაქმებულთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი უზრუნველყოფის ვალდებულებას.¹⁷⁷

176 საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, X თავი;

177 შრომის კოდექსი, მუხლი 35.1.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტით, რომელიც საქართველოსთვის შესასრულებლად სავალდებულო დოკუმენტია, მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რაც, უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობების არსებობას გულისხმობს.¹⁷⁸ თუმცა, საქართველოს რატიფიცირებული არ აქვს ევროპის სოციალური ქარტიის მე-3 მუხლი, რომელიც შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფას შეეხება.

საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, დამსაქმებელმა დასაქმებულს უნდა მიანოდოს ინფორმაცია სრული, ობიექტური და გასაგები ფორმით, ყველა იმ ფაქტორის შესახებ, რომელიც მოქმედებს მის სიცოცხლეზე, ჯანმრთელობასა ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე.¹⁷⁹ ამას გარდა, დამსაქმებელი მუდმივად უნდა ცდილობდეს, უსაფრთხოების პრევენციული სისტემის დანერგვით, თანამედროვე, უსაფრთხო ან ნაკლები საფრთხის შემცველი ტექნოლოგიების გამოყენებით, დასაქმებულთა სათანადო ინფორმირებით და მაქსიმალური პრევენციული ზომების მიღებით გააუმჯობესოს დასაქმების ადგილებში შრომის პირობები.¹⁸⁰

დამსაქმებელმა დასაქმებულს უნდა მიანოდოს ინფორმაცია სრული, ობიექტური და გასაგები ფორმით, ყველა იმ ფაქტორის შესახებ, რომელიც მოქმედებს მის სიცოცხლეზე, ჯანმრთელობასა ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე

გარდა პრევენციული ზომების მიღების საჭიროებისა, შრომის კოდექსი ითვალისწინებს დამსაქმებლის გარკვეულ ვალდებულებებს საწარმოო შემთხვევების დადგომისას. კერძოდ, ასეთ დროს, დამსაქმებელი ვალდებულია, მიიღოს ყველა ზომა საწარმოო შემთხვევის დროული ლოკალიზაციისა და ლიკვიდაციისათვის, პირველადი დახმარების აღმოჩენისა და ევაკუაციისათვის. ასევე, გათვალისწინებულია სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ზიანის შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ მისი ანაზღაურებისა და შესაბამისი მკურნალობის ხარჯების გაღების ვალდებულება.¹⁸¹

სპეციალური ვალდებულებაა დადგენილი დამსაქმებლისათვის ორსული ქალის ფიზიკური, ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და ნაყოფის დაცვის მიზნით, რაც საფრთხის შემცველი შრომისაგან ქალის დაცვის ვალდებულებაში ვლინდება.¹⁸²

178 ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, მუხლი ნ.ბ.

179 შრომის კოდექსი, მუხლი 35.2.

180 იქვე, მუხლი 35.4.

181 იქვე, მუხლი 35.5, მუხლი 35.6.

182 იქვე, მუხლი 35.7.

გარდა დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობებისა, შრომის კოდექსით გარანტირებულია დასაქმებულთა უფლება, არ შეასრულონ კანონსაწინააღმდეგო სამუშაო, დავალება ან მითითება, რომელიც შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო, აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მას ან სხვა პირის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას, საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს მდგომარეობას. ასეთ დროს, დასაქმებული ვალდებულია მიზეზის შესახებ დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს.¹⁸³

14.2. შრომის პირობების უსაფრთხოების მონიტორინგის მექანიზმი

სახელმწიფოთა მიერ საერთაშორისო თუ ეროვნულ სამართლებრივ აქტებში გამოხატული ნება დასაქმების ადგილებში უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს თაობაზე უნდა იყოს აღსრულებადი, რისთვისაც, აუცილებელია არსებობდეს შესაბამისი მექანიზმი, რომელიც დასაქმების ადგილებში შრომის პირობებისა და უსაფრთხოების მდგომარეობის კანონმდებლობასთან/სტანდარტთან შესაბამისობას შეამოწმებს და ნორმათა იმპლემენტაციის მიზნით, ეფექტურ ზომებს მიიღებს.

ამასთან, მნიშვნელოვანია არსებობდეს შრომის პირობების უსაფრთხოების სათანადო სტანდარტები და ტექნიკური რეგლამენტები, რომელიც იქნება რეალობის ადეკვატური და უპასუხებს წარმოების პროცესის თანამედროვე ფორმებსა და მიდგომებს. დღეს მოქმედი შრომის უსაფრთხოების ნორმები მოძველებულია და არ არის თანხვედრაში საერთაშორისო სტანდარტებთან.¹⁸⁴

შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი

2015 წლის მარტის ცვლილებებით, საქართველოს შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში შეიქმნა შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი,¹⁸⁵ რომლის ძირითად ამოცანებსა და ფუნქციებს შორის განისაზღვრა:

183 იქვე, მუხლი 35.3.

184 საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების მინისტრის 2010 წლის 18 თებერვლის N1-1/251 ბრძანება „საქართველოს ტერიტორიაზე ტექნიკური ზედამხედველობისა და სამშენებლო სფეროში 1992 წლამდე მოქმედი ნორმების, წესების და ტექნიკური რეგულირების სხვა დოკუმენტების გამოყენების შესახებ“

185 საქართველოს მთავრობის 2005 წლის 31 დეკემბრის N249 დადგენილება საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დებულების დამტკიცების შესახებ, მუხლი 3.ო⁴.

- სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელება – დასაქმების ადგილებში შრომის უსაფრთხოების მოთხოვნებთან სამუშაო პირობების შესაბამისობაზე ტექნიკური რეგლამენტებისა და შრომის უსაფრთხოების მექანიზმის დანერგვასა და ფუნქციონირებაზე, წარმოების პროცესში უსაფრთხოების წესების დაცვაზე და სხვა სამუშაო გარემოს უსაფრთხოების კონტროლთან დაკავშირებული უფლებამოსილებები, რომელთა დარღვევის აღმოჩენის შემთხვევაში დეპარტამენტი უფლებამოსილია გამოიყენოს სანქციონების მექანიზმი;
- ზედამხედველობის განხორციელება შრომის კანონმდებლობის დაცვასა და დასაქმების ადგილებში მომხდარი უბედური შემთხვევების გამოკვლევასა და აღრიცხვაზე;
- იძულებითი შრომის პრევენციის მიზნით, ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) პრევენციული ზომების მიღება;
- შრომის კანონმდებლობის, შრომისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოების სფეროში გამოვლენილი დარღვევებისა და საწარმოო ტრავმების გამომწვევი მიზეზების ანალიზი, მათი აღმოფხვრისა და პრევენციის მიზნით წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება;
- საქართველოს კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილებების ფარგლებში განცხადებების, საჩივრებისა და წინადადებების განხილვა.
- დებულებით გათვალისწინებული სხვა უფლებამოსილებები.¹⁸⁶

დებულების მიხედვით, სახელმწიფო ზედამხედველობისა და სანქციონების გამოყენების უფლებამოსილება დეპარტამენტს შესაბამისი საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელების შემდგომ მიეცემა.¹⁸⁷ ამასთან, დებულება არ განერს ზედამხედველობის განხორციელების წესსა და სანქციების გამოყენების პირობებს. შესაბამისად, დღეს დეპარტამენტი, არსებული უფლებამოსილების ფარგლებში, არ გვევლინება ეფექტურ და აღსრულებადი მექანიზმებით აღჭურვილ ორგანოდ. იგი მხოლოდ რეკომენდაციების გაცემით შემოიფარგლება, რაც თავისმხრივ შესასრულებლად სავალდებულო არ არის.

საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცდა შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამა, რომლის განხორციელებაც სამინისტროს ცენტრალურ აპარატს დაევა.¹⁸⁸ პროგრამის სამიზნე ჯგუფში შედიან დამსაქმებლები, რომლებიც წინასწარ განაცხადებენ თანხმობას მონიტორინგის ჩატარებაზე. ამასთან, აღნიშნული პროგრამის ფარგლებში, დამსაქმებლები მონიტორინგის პროცედურამდე 5 სამუშაო დღით ადრე იღებენ შეტყობინებას

186 საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2015 წლის 21 აპრილის N01-10/ნ ბრძანება, მუხლი 2.1.

187 იქვე.

188 საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 5 თებერვლის N38 დადგენილება „შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების თაობაზე“.

შემონმების თაობაზე.¹⁸⁹ პროგრამის ფარგლებში ხდება სამიზნე ჯგუფის შერჩევა და განისაზღვრება მონიტორინგის რიგითობა.¹⁹⁰ პროგრამა არ ადგენს მონიტორინგის ჩატარების წესს და მის რეგულირებას მინისტრის ინდივიდუალური აქტის გამოცემას უკავშირებს.¹⁹¹

ტექნიკური და სამშენებლო ზედამხედველობის სააგენტო

საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროში, მინისტრის 2012 წლის 23 ივლისის ბრძანებით, შექმნილია საჯარო სამართლის იურიდიული პირი ტექნიკური და სამშენებლო ზედამხედველობის სააგენტო.¹⁹² სააგენტოს საქმიანობის ძირითადი სფერო მომეტებული ტექნიკური საფრთხის შემცველ ობიექტებზე სახელმწიფო კონტროლისა და ზედამხედველობის განხორციელებაა. ამ მიზნით, სააგენტო ახორციელებს სხვადასხვა უფლებამოსილებას, რაც მათ შორის, განსაკუთრებული მნიშვნელობის ობიექტების ტექნიკურ გამართულობასა და მის უსაფრთხოებას უკავშირდება.

სააგენტოს სხვადასხვა უფლებამოსილებას შორის მნიშვნელოვანია მომეტებული საფრთხის შემცველი ობიექტების სავალდებულო ინსპექტირება და დარღვევის შემთხვევაში საწარმოსათვის შესაბამისი ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის დაკისრება, მათ შორის, დაჯარიმების ფორმით, შეუსაბამობების გამოვლენა, მათი გამოსწორების მიზნით მითითებების გაცემა და სხვა.¹⁹³

მნიშვნელოვანია, რომ საწარმოთა ტექნიკური უსაფრთხოების შემონმების და შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავების კომპეტენცია ასევე განესაზღვრა შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტს, თუმცა, დღეის მდგომარეობით, მკვეთრად არ არის გამიჯნული ამ ორგანოთა უფლებამოსილებები და კომპეტენციები.

15. ჰანმრთელობის დაცვა და სოციალური ბრანტიები დასაქმებულთათვის

შრომის კოდექსით დადგენილი ვალდებულება უსაფრთხო სამუშაო გარემოზე დასაქმებულის ჯანმრთელობის დაცვის ინტერესიდან გამომდინარეობს, რომლის

189 იქვე, მუხლი 3.

190 იქვე.

191 იქვე, მუხლი 3.3.

192 საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების მინისტრის 2012 წლის 23 ივლისის N1-1/1527 ბრძანება „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – ტექნიკური და სამშენებლო ზედამხედველობის სააგენტოს დებულების დამტკიცების შესახებ“.

193 იქვე, მუხლი 2.2.

უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კომპეტენციას წარმოადგენს.

15.1. დასაქმებულთა ჯანმრთელობის მდგომარეობის კონტროლი და პროფესიულ დაავადებათა მართვა

დასაქმებელი ვალდებულია დასაქმებული უზრუნველყოს ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი. დასაქმების ცალკეულ ადგილებში განსაკუთრებით დიდია დასაქმებულთა ჯანმრთელობის დაცვასა და შენარჩუნებისათვის ცალკეული ღონისძიებების გატარების აუცილებლობა.

**დასაქმებელი
ვალდებულია
დასაქმებულნი
უზრუნველყოს
ჯანმრთელობისათვის
მაქსიმალურად
უსაფრთხო სამუშაო
გარემოთი**

დასაქმების ადგილებზე დასაქმებულთა ჯანმრთელობის დაცვის მიზნით, ასევე დაკისრებული სამუშაოს მნიშვნელობიდან გამომდინარე, ეროვნული კანონმდებლობა ითვალისწინებს დამსაქმებლის ხარჯით დასაქმებულის სავალდებულო, პერიოდული სამედიცინო შემოწმების შემთხვევებსა და წესებს.¹⁹⁴ სავალდებულო, პერიოდულ სამედიცინო შემოწმებას ექვემდებარებიან მხოლოდ ცალკეულ პოზიციებზე დასაქმებული პირები, მათ შორის, საავიაციო, მცურავ, სარკინიგზო, მეტროპოლიტენისა და სხვა დარგებში დასაქმებულები,¹⁹⁵ რომელთა საქმიანობის შინაარსიდან გამომდინარე, არსებობს პერიოდული და რეგულარული სამედიცინო შემოწმების საჭიროება. გარდა ნორმატიული აქტით დადგენილი შემთხვევებისა, დამსაქმებელი უფლებამოსილია თავად განსაზღვროს ჯანმრთელობის შემოწმების დამატებითი პირობები.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო ახორციელებს პროფესიულ დაავადებათა პრევენციის სახელმწიფო პროგრამას,¹⁹⁶ რომლის მიზანია მოახდინოს დასაქმებული მოსახლეობის ჯანმრთელობის დაცვა, პროფესიული და პროფესიით განპირობებული დაავადებების პრევენცია, ხელი შეუწყოს დასაქმების ადგილებზე უსაფრთხო გარემოს არსებობას. პროგრამის მოსარგებლებები არიან საქართველოს მოქალაქეები. პროგრამის ფარგლებში, გათვალისწინებულია სახელმწიფოს დახმარებით სხვადასხვა სერვისის, მათ შორის სხვადასხვა საწარმოში დასაქმებულთა პროფესიული ჯანმრთელობის კვლევა,

194 საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 11 ივლისის N215/6 ბრძანება „დამსაქმებლის ხარჯით დასაქმებულის სავალდებულო პერიოდული სამედიცინო შემოწმების შემთხვევათა ჩამონათვალისა და წესის დამტკიცების შესახებ“.

195 იქვე, დანართი N1, პირველი პუნქტი.

196 საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 2 დეკემბრის N650 დადგენილება „2014 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ“.

გამოვლენილ პროფესიულ დაავადებათა დიაგნოზირება, სამუშაო ადგილებზე არსებული პროფესიული რისკების შეფასება, პირველადი ღონისძიებისათვის რეკომენდაციების შემუშავება და სხვა.¹⁹⁷

სახელმწიფომ ცალკეულ¹⁹⁸ სანარმოებში დასაქმებულ პირებთან მიმართებით იკისრა სოციალური დაცვის ღონისძიება დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის ვნების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების დახმარების დანიშვნის სახით. მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრულია დახმარების მიღებისა და დანიშვნისათვის საჭირო დოკუმენტაციის, დანიშვნაზე უფლებამოსილი პირის მიერ გადაწყვეტილების მიღების წესი და ბენეფიტის მიმღებ პირთა წრე.¹⁹⁹

15.2. დასაქმებულის დროებითი შრომისუუნარობის გამომდინარეების დასაბუთება, გადაანგარიშება და გაცემა

საქართველოს შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებით დამტკიცებულია დროებითი შრომისუუნარობის გამო, დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესი, რომელზე უფლებაც თანაბრად ვრცელდება როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში დასაქმებულებზე.²⁰⁰

დახმარების დანიშვნის საფუძველი დასაქმებულის შრომისუუნარობაა, რომელიც საავადმყოფო ფურცლის გაცემის პირველი დღიდან შრომისუუნარობის მთელი პერიოდის განმავლობაში მიიღება.

დახმარების დანიშვნის საფუძველი დასაქმებულის შრომისუუნარობაა, რომელიც საავადმყოფო ფურცლის გაცემის პირველი დღიდან შრომისუუნარობის მთელი პერიოდის განმავლობაში მიიღება. შრომის კოდექსის საფუძველზე დასაქმებულისათვის გასაცემი დროებითი

197 იქვე, დანართი N5.

198 აღნიშნული ბენეფიტის მიმღებ პირთა წრე ამგვარად განისაზღვრა: „სახელმწიფოს 100%-იანი წილობრივი მონაწილეობით შექმნილ და ლიკვიდირებულ სანარმოში დასაქმებულ პირს, რომელსაც 2007 წლის 1 იანვრამდე დადგენილი აქვს პროფესიული დაავადება ამ დამსაქმებელთან მუშაობის გამო ან ამავე დამსაქმებლის ბრალეულობით, შრომითი მოვალეობის შესრულებისას, მის ჯანმრთელობას მიაღმა ზიანი და ეს დასტურდება დადგენილებით განსაზღვრული მტკიცებულებებით; სს „ჭიათურმანგანუმში“ ან „საქნახშირის“ დეპარტამენტში მუშაობის შედეგად, ამავე დამსაქმებლის ბრალეულობით ჯანმრთელობისათვის ზიანის მიყენების შემთხვევაში; სამოქალაქო ავიაციის სისტემაში დასაქმებულს დადგენილებით განსაზღვრული წინაპირობების არსებობისას.“

199 საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 1 მარტის N45 დადგენილება „შრომითი მოვალეობის შესრულებისას დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის ვნების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“, მუხლი 3.

200 საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის 20 თებერვლის N87/6 ბრძანება „დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“.

შრომისუუნარობის გამო, დახმარების ოდენობის გაანგარიშების კრიტერიუმს წარმოადგენს მისი შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომის ანაზღაურება, მოსამსახურისათვის კი მისი თანამდებობრივი სარგო.²⁰¹ ამასთან, დახმარების ოდენობა პირდაპირ კავშირშია დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებასა და შრომისუუნარობის პერიოდთან. დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების საერთო თანხა დამოკიდებულია საავადმყოფო ფურცელში მითითებულ დროზე და ანაზღაურდება ყველა თვეზე ცალ-ცალკე, საშუალო თვიური ხელფასის გამრავლებით შრომისუუნარობის გამო გაცდენილი სამუშაო დღეების პროპორციულად.²⁰² მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულებს დახმარება არ დაენიშნებათ ბრძანებით დადგენილ შემთხვევებში, როგორცაა ტრავმის მიღება დანაშაულებრივი ქმედების ჩადენის შედეგად, ან განზრახ მიყენებული ჯანმრთელობას ზიანი და სხვა.²⁰³

დასაქმებულის მიერ საავადმყოფო ფურცლის წარდგენიდან 10 სამუშაო დღის ვადაში, დამსაქმებელი ანაზღაურებს დახმარებას, ან უგზავნის წერილობითი შეტყობინებას დასაქმებულს მის გაცემაზე უარის თქმის შესახებ. დამსაქმებელი უფლებამოსილია არ აანაზღაუროს დახმარება საავადმყოფო ფურცლის დახურვიდან 3 თვის შემდეგ წარდგენის შემთხვევაში.²⁰⁴

16. შრომითი შრომიერთობისას წარმოშობილი დავა

შრომითი ხელშეკრულება ორმხრივდამავალდებულებელი ხელშეკრულებაა, რაც ხელშეკრულების ორივე მხარისათვის ინდივიდუალური ვალდებულებების წარმოშობაში გამოიხატება. შრომითი ხელშეკრულება განგრძობადი, ვალდებულებითი ურთიერთობაა, რომლის დროსაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შესაძლოა წარმოიშვას უთანხმოება. სამართლებრივი ურთიერთობის ჩიხში შეყვანის თავიდან ასაცილებლად, შრომის კოდექსი სასამართლოსა და არბიტრაჟის მექანიზმებთან ერთად, ითვალისწინებს დავის წარმოების პროცედურისა და გადაწყვეტის სპეციალურ წესს.

შრომის კოდექსი დავის წარმოშობის საფუძვლებს ამომწურავად ითვალისწინებს. შრომითი ურთიერთობის დროს, დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს მხოლოდ: კანონმდებლობით აღიარებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების, ინდივიდუალური ან კოლექტიური ხელშეკრულების დარღვევა,

201 იქვე, მუხლი 6.1, მუხლი 6.3.

202 იქვე, მუხლი 6.8.

203 იქვე, მუხლი 5.

204 იქვე, მუხლი 7.2, მუხლი 7.3.

შრომის პირობის დარღვევა, ინდივიდუალური ხელშეკრულების არსებითი პირობის ან კოლექტიური ხელშეკრულების პირობასთან დაკავშირებული უთანხმოება.²⁰⁵

შრომითი ურთიერთობისას წარმოშობილი დავა არ არის შრომითი ხელშეკრულების შეჩერების საფუძველი.²⁰⁶ ასეთ დროს, მხარეები ჩვეულებრივად აგრძელებენ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებას.

შრომითი ურთიერთობისას წარმოშობილი დავა არ არის შრომითი ხელშეკრულების შეჩერების საფუძველი.²⁰⁶ ასეთ დროს, მხარეები ჩვეულებრივად აგრძელებენ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებას.

16.1. ინდივიდუალური დავის განხილვა და გადაწყვეტა

ინდივიდუალური დავა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების მხარეებს შორის წარმოიშობა. კოდექსი მისი მოგვარების სამ საშუალებას სთავაზობს მხარეებს. მათ შორისაა, შემათანხმებელი პროცედურები, სასამართლოსადმი მიმართვან არბიტრაჟისათვის მიმართვა.²⁰⁷ იმის მიხედვით, თუ დავის გადაწყვეტის რომელ გზას აირჩევს ხელშეკრულების მხარე, კანონმდებლობით განსხვავებული პროცედურებია რეგულირებული. მნიშვნელოვანია, რომ ინდივიდუალური დავის გადასაწყვეტად კანონით დადგენილი ყველა შესაძლებლობა არის ალტერნატიული, რაც მხარის მიერ ნებისმიერის სასარგებლოდ არჩევანის გაკეთების თავისუფლებას გულისხმობს.

არბიტრაჟისა და სასამართლოს გზით უფლების დაცვისაგან განსხვავებით, შემათანხმებელი პროცედურების დაცვის წესს თავად შრომის კოდექსი განსაზღვრავს. შემათანხმებელი პროცედურების დროს, მხარე მეორე მხარეს უგზავნის წერილობით შეტყობინებას, სადაც მიუთითებს დავის წარმოშობის საფუძველსა და მოთხოვნებს. წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის ვადაში, მეორე მხარე ვალდებულია განიხილოს და მიიღოს წერილობითი გადაწყვეტილება, რაც შეთანხმების შემთხვევაში, გახდება ხელშეკრულების პირობა და შესაბამისად, აისახება ხელშეკრულებაში. თუმცა, თუ შეთანხმება 14 დღის განმავლობაში არ იქნება მიღწეული მხარეებს შორის, მხარეს უფლება აქვს საკუთარი უფლებების დასაცავად სასამართლოს მიმართოს.

სასამართლოსათვის მიმართვის შემთხვევაში, მხარემ უნდა ამტკიცოს ყველა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომელზეც იგი თავის მოთხოვნებს აფუძნებს.

205 შრომის კოდექსი, მუხლი 47.3.

206 იქვე, მუხლი 47.5.

207 იქვე, მუხლი 47.6.

თუმცა, თუ შემათანხმებელი პროცედურა წინ უსწრებდა სასამართლოს გზით წარმოებული დავის პროცესს და მეორე მხარე თავს არიდებდა მასში მონაწილეობას, სასამართლოში მტკიცების ტვირთი მასზე გადავა.²⁰⁸ მტკიცების ტვირთის გადასვლა მოპასუხეზე გულისხმობს რომ, მოპასუხე მხარემ თავად უნდა ამტკიცოს მოსარჩელის მიერ სარჩელში მითითებულ ფაქტობრივი გარემოებების არანამდვილობა, ანუ უნდა დაამტკიცოს საწინააღმდეგო. საქმის სასამართლოში წარმოების შემთხვევაში, დავის საგნის შეცვლა ან მოთხოვნის გადიდება დაუშვებელია.²⁰⁹

დავის წარმოშობისას არსებობს შესაძლებლობა, რომ მხარეთა შეთანხმების შემთხვევაში, დავა განსახილველად გადაეცეს არბიტრაჟს.²¹⁰

16.2. კოლექტიური დავის განხილვა და გადაწყვეტა

კოლექტიური დავა არის შრომის პროცესში გამოვლენილი უთანხმოება, რომელიც წარმოიშობა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს, ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის. დავის პროცესში დასაქმებულთა ჯგუფში ერთი და იმავე დამსაქმებლის მიერ დაქირავებული 20 დასაქმებული მოიაზრება. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავის გადაწყვეტისათვის შრომის კოდექსი ითვალისწინებს შემათანხმებელ პროცედურებს ან/და სასამართლოსათვის ან არბიტრაჟისათვის მიმართვის შესაძლებლობას.²¹¹ კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესი განსაზღვრულია მთავრობის დადგენილებით.²¹²

კოლექტიური დავის დაწყებისა და შემათანხმებელი პროცედურებით მისი გადაწყვეტის მიზნით კოლექტიური დავის ინიციატორი მხარის წარმომადგენელი მეორე მხარეს უგზავნის შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობით შეტყობინებას, რომელშიც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული კოლექტიური დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები.²¹³

შემათანხმებელი პროცედურებით კოლექტიური დავის განხილვისა და გადაწყვეტის მიზნით კოლექტიური დავის მხარეები ქმნიან შემათანხმებელ კომისიას.²¹⁴ თუმცა,

208 იქვე, მუხლი 48.6.

209 იქვე, მუხლი 48.7.

210 იქვე, მუხლი 48.7.

211 იქვე, მუხლი 481.¹

212 საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის N301 დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“.

213 იქვე, მუხლი 4.2.

214 იქვე, მუხლი 4.3.

მოლაპარაკებების ნებისმიერ სტადიაზე, შეთანხმების მისაღწევად კოლექტიური დავის მხარეს უფლება აქვს, წერილობით მიმართოს მინისტრს მედიაციის დაწყების მიზნით კოლექტიურ დავაზე მედიატორის დანიშვნის თაობაზე, რის შესახებაც იმავე დღეს წერილობით აცნობებს კოლექტიური დავის მეორე მხარეს.²¹⁵ შრომის კოდექსი, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, ასევე შესაძლებლობას აძლევს მინისტრს, მხარის მიმართვის გარეშე, დამოუკიდებლად დაიწყოს მედიაციის პროცესი.²¹⁶

მხარეები ვალდებული არიან მონაწილეობა მიიღონ მედიაციის პროცესში. მინისტრს უფლება აქვს გამოითხოვოს ინფორმაცია მედიაციის პროცესის შესახებ თავად მედიატორისგან, რომელიც ვალდებულია მიანოდოს ანგარიში პროცესის წარმართვის თაობაზე. დავის მედიატორი ვალდებული არ გაამჟღავნოს დავის წარმოების პროცესში მიღებული ინფორმაცია ან დოკუმენტი, რომელიც მისთვის, როგორც მედიატორისთვის გახდა ცნობილი.²¹⁷

მედიაცია, როგორც წესი, არის დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმა, როდესაც დაპირისპირებული მხარეები დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი მესამე პირის – მედიატორის მონაწილეობით ცდილობენ შეთანხმების მიღწევას, რაც თავის მხრივ, დამოუკიდებელ ხელშეკრულებას წარმოადგენს.

17. გაფიცვა და ლოკაუტი

17.1. გაფიცვის უფლება

გაფიცვა არის დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის მიერ დროებითი, ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების მთლიან ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.²¹⁸ გაფიცვა დასაქმებულთა უფლებაა, რომელიც აღიარებულია საქართველოს კონსტიტუციის 33-ე მუხლით. ამ უფლების განხორციელების წესი განისაზღვრება კანონით.

გაფიცვის უფლების რეალიზებისათვის აუცილებელია მხარეთა შორის არსებობდეს შრომითი ურთიერთობა, რომლის პროცესშიც წარმოიშობა დავა, კანონით დადგენილი წინაპირობებით. ამასთან, აუცილებელია დასაქმებულის ინტერესის არსებობა, რომელიც განაპირობებს მისი გაფიცვის უფლებას. გაფიცვა, როგორც პროტესტის უკიდურესი ფორმა, კანონით დადგენილ, მკაცრ,

215 იქვე, მუხლი 3.9.

216 შრომის კოდექსი, მუხლი 48¹.4.

217 იქვე, მუხლი 48¹.

218 შრომის კოდექსი, მუხლი 49.1.

პროცედურულ რეგულირებას ექვემდებარება, რომელთაგანაც კონკრეტული გაფიცვის შესაბამისობა გაფიცვის კანონიერებასა და უკანონობას განაპირობებს. კანონმდებლობა იცავს დასაქმებულის კანონიერი გაფიცვის უფლებას. კანონის მოთხოვნათა დაცვით განხორციელებული გაფიცვა არ შეიძლება გახდეს დასაქმებულის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი.²¹⁹

გაფიცვის უფლების დროს, ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულება არ ხდება. შესაბამისად, გაფიცვისას ჩერდება შრომითი ურთიერთობა, რის გამოც დასაქმებულს არ მიეცემა შრომითი ანაზღაურება.

17.2. გაფიცვის პროცედურა

გაფიცვის უფლების გამოყენებას ყოველთვის წინ უნდა უძღოდეს შრომითი ურთიერთობის მხარეთა შორის წარმოებული დავა და შემათანხმებელი პროცედურების გამოყენება. რამდენადაც, გაფიცვა, როგორც პროტესტის უკიდურესი ფორმა, შესაძლოა გამოიყენოს დასაქმებულმა სწორედ შემათანხმებელი პროცედურების წარუმატებლად დასრულების შემდეგ.

გაფიცვის უფლის გამოყენებას ყოველთვის წინ უნდა უძღოდეს შრომითი ურთიერთობის მხარეთა შორის წარმოებულ დავა და შემათანხმებელი პროცედურების გამოყენება

შემათანხმებელი პროცედურების გავლის ვალდებულება გაფიცვის წინაპირობას წარმოადგენს, როგორც ინდივიდუალური, ისე კოლექტიური დავის წარმოების შემთხვევაში.²²⁰ გაფიცვის კანონიერებისათვის ასევე აუცილებელი ელემენტია წერილობითი შეტყობინება უთანხმოების ფაქტის შესახებ, რომელიც ხელშეკრულების მხარემ მეორე მხარეს უნდა გაუგზავნოს დავის წარმოშობისას, რის შედეგადაც იწყება მოლაპარაკებების პროცედურა.²²¹

კოლექტიური დავისას დასაქმებულებს უფლება აქვთ გაიფიცონ მინისტრისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან მედიატორის დანიშვნის თაობაზე, ან მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით დავის მედიატორის დანიშვნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლისთანავე, თუ მხარეებს შორის შეთანხმება ვერ მიიღწევა.²²²

219 იქვე, მუხლი 49.9.

220 რაისა ლიპარტელიანი, გაფიცვის უფლება: საქართველოს კანონმდებლობა და მისი მიმართება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან, „შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები“, 2014, გვ.244.

221 სოფიო საჩაღელი, გაფიცვის უფლება, შრომის სამართალი III (სტატიათა კრებული), გვ.69-70

222 შრომის კოდექსი, მუხლი 49.3.

გაფიცვის დაწყებამდე არანაკლებ 3 დღით ადრე, აუცილებელია, ინდივიდუალური დავის შემთხვევაში მხარეებმა ერთმანეთს, ხოლო კოლექტიური დავისას ერთმანეთს და მინისტრს წერილობით შეატყობინონ გაფიცვის დრო, ადგილი და ხასიათი.²²³ გაფიცვისას მხარეები არ წყვეტენ შემათანხმებელ პროცედურას. მეტიც, ისინი ვალდებული არიან გააგრძელონ მასში მონაწილეობა.²²⁴

17.3. გაფიცვის უფლების შეზღუდვა

მიუხედავად გაფიცვის უფლების მნიშვნელობისა შრომით ურთიერთობაში, კანონი დასაქმებული სუბიექტების მიხედვით ითვალისწინებს უფლების შეზღუდვისა და აკრძალვის შემთხვევებს. საქართველოს კანონმდებლობა გაფიცვის უფლების სამი სახის შეზღუდვას ითვალისწინებს. კერძოდ: 1. კოდექსით დადგენილია უფლების დროებითი შეზღუდვა, რომელიც კონკრეტული გარემოებების გათვალისწინებით შესაძლებელია ნებისმიერი დასაქმებულის მიმართ იქნას გამოყენებული. 2. ცალკეულ დასაქმებულთა გაფიცვის უფლების შეზღუდვა, რაც სამუშაო პროცესის სპეციფიკურობით არის განპირობებული. 3. გაფიცვის უფლების აბსოლუტური აკრძალვა სპეციალურ სფეროში დასაქმებული პირებისათვის.²²⁵

1. კონკრეტული გარემოებების არსებობისას, როდესაც საფრთხე ემუქრება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას ან მესამე პირის საკუთრებას, აგრეთვე სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურის საქმიანობას, შესაძლებელია ნებისმიერ დასაქმებულს შეეზღუდოს გაფიცვის უფლება სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე, რაც გაფიცვის 30 დღით შეჩერებაში ან გადადებაში გამოიხატება,²²⁶ გაფიცვის უფლების შეზღუდვა ასევე შესაძლებელია პრეზიდენტის დეკრეტის საფუძველზე, რომელსაც საფუძველად საგანგებო ან საომარი მდგომარეობა უდევს და რომელიც სწორედ ამგვარი ფორსმაჟორული გარემოებების არსებობითაა განპირობებული.²²⁷

2. შრომის კოდექსით დაუშვებელია სამუშაო პროცესის დროს გაფიცვის უფლების გამოყენება იმ დასაქმებულთა მიერ, რომელთა საქმიანობა დაკავშირებულია ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან, ან თუ ტექნოლოგიური ხასიათიდან გამომდინარე შეუძლებელია ამ საქმიანობის შეჩერება.²²⁸ ასეთ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულებს

223 იქვე, მუხლი 49.4, მუხლი 49.5.

224 იქვე, მუხლი 49.6.

225 სოფიო საჩალელი, გაფიცვის უფლება, შრომის სამართალი III (სტატიათა კრებული), გვ.57.

226 შრომის კოდექსი, მუხლი 50.

227 შრომის კოდექსი, მუხლი 51.1.

228 იქვე, მუხლი 51.2.

კანონმდებლობა გაფიცვის უფლებას პირდაპირ არ უკრძალავს, თუმცა მის რეალიზებას უშუალოდ უკავშირებს სამუშაო პროცესის შენარჩუნების წინაპირობას. შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებით განისაზღვრა და დამტკიცდა ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ჩამონათვალი.²²⁹ მათ შორისაა:

- მუშაობა სასწრაფო სამედიცინო დახმარების სამსახურში;
- მუშაობა სტაციონარულ დაწესებულებებში ან/და ამბულატორიული დაწესებულებების გადაუდებელი დახმარების სამსახურებში;
- მუშაობა ელექტროენერჯის წარმოების, განაწილების, გადაცემისა და დისპეტჩერიზაციის სფეროში;
- მუშაობა წყალმომარაგებისა და წყალარინების სფეროში;
- მუშაობა დასუფთავების მუნიციპალურ სამსახურებში;
- მუშაობა სახანძრო უსაფრთხოების და სამაშველო სამსახურებში;
- ბრძანებით განსაზღვრულ სხვა სამსახურში.²³⁰

3. კანონმდებლობა ითვალისწინებს დასაქმებულთა გაფიცვის უფლების აბსოლუტურ აკრძალვას. აღნიშნული ვრცელდება პოლიციელებზე,²³¹ პატიმრობისა და თავისუფლების აღკვეთის აღსრულების სისტემის ორგანოების ყველა მოსამსახურეზე,²³² სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის თანამშრომლებზე²³³ და სხვა.

17.4. უკანონო გაფიცვა

შესაძლებელია მხარეთა მიერ ჩატარებული გაფიცვა უკანონოდ იქნას ცნობილი. გაფიცვის უკანონობა სწორედ შრომის კოდექსით დადგენილი წესის დარღვევით მის განხორციელებას გულისხმობს. გაფიცვის უკანონოდ ცნობა ხდება სასამართლოს გადაწყვეტილებით. სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება დაუყოვნებლივ უნდა აღსრულდეს, რაც პირველი ინსტანციის მიერ გამოტანილი გადაწყვეტილების აღსრულებას მის კანონიერ ძალაში შესვლამდე გულისხმობს, მიუხედავად იმისა გასაჩივრდება თუ არა იგი უფლებამოსილი მხარის მიერ. ამასთან, უკანონო გაფიცვისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან.²³⁴

229 შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2013 წლის 6 დეკემბრის N01-43/6 ბრძანება „ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხის დამტკიცების შესახებ“.

230 იქვე.

231 საქართველოს კანონი პოლიციის შესახებ, 36.2.

232 პატიმრობის კოდექსი, მუხლი 12^ა.3.ბ.

233 საქართველოს კანონი სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის შესახებ, მუხლი 16.7.

234 შრომის კოდექსი, მუხლი 52.1.

17.5. ლოკაუტი

ლოკაუტი წარმოადგენს დამსაქმებელის უფლებას, რა დროსაც ეს უკანასკნელი დროებით უარს ამბობს ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების მთლიან ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.²³⁵ ლოკაუტის უფლების განხორციელება ინდივიდუალური ან კოლექტიური დავისას, იმავე პროცედურების დაცვით ხდება რაც გაფიცვის უფლების რეალიზების პროცესს უკავშირდება. შრომის კოდექსი ადგენს ლოკაუტის 90-დღიან მაქსიმალურ ვადას, განსხვავებით გაფიცვისაგან, რომელიც დროით არ არის შემოსაზღვრული.²³⁶

მსგავსად გაფიცვისა, ლოკაუტის უკანონოდ ცნობა ხდება სასამართლოს მიერ. ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია აღადგინოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან და აუნაზღაუროს მას იძულებით გაცდენილი სამუშაო დრო.²³⁷

ლოკაუტის გადადებასა და შეჩერებაზე, ასევე მის უკანონოდ ცნობაზე ვრცელდება გაფიცვისათვის დადგენილი წესები.

18. უფლების დაცვის ძირითადი მექანიზმები არსებული კანონმდებლობის ფარგლებში

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეროვნული კანონმდებლობა უფლების დაცვის სხვადასხვა საშუალებას ითვალისწინებს. უფლების დაცვის ძირითად მექანიზმებს შორისაა სასამართლო, სახალხო დამცველი, მედიაცია და არბიტრაჟი.

სასამართლოს დარღვეული უფლების აღდგენის ფუნქცია გააჩნია, რაც შესაბამისი გადაწყვეტილების გამოტანის და მისი აღსრულების სავალდებულობაში გამოიხატება.

მედიაცია ძირითადად მხარეთა მოლაპარაკებასა და შეთანხმებაზე ორიენტირებული მექანიზმია, რა დროსაც უფლებაში აღდგენის ინტერესზე უპირატესად წინ იწევს მხარეთა შორის შეთანხმების მიღწევის ინტერესი მათი გრძელვადიანი ურთიერთობის გაგრძელების მიზნით. შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავისას, მედიაციის პროცესში მიღებული გადაწყვეტილება ხელშეკრულების ნაწილია, რომლის შეუსრულებლობა წარმოშობს მხარის

235 იქვე, მუხლი 49.2.

236 იქვე, მუხლი 49.7.

237 იქვე, მუხლი 52.

უფლებას, მიმართოს სასამართლოს, ხოლო მიღებული გადაწყვეტილება წარმოშობს აღსრულების ვალდებულებას.²³⁸

არბიტრაჟის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების სააპელაციო სასამართლოს მიერ ცნობის შემთხვევაში, ასევე გაიცემა სააღსრულებო ფურცელი, რომელიც სავალდებულოა შესასრულებლად.²³⁹

საქართველოს სახალხო დამცველი ახორციელებს ზედამხედველობას ადამიანის უფლებათა დაცვის მდგომარეობაზე. იგი უფლებამოსილია ადამიანის დარღვეულ უფლებათა და თავისუფლებათა აღსადგენად რეკომენდაციით მიმართოს იმ სახელმწიფო ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებს, საჯარო დაწესებულებებსა და თანამდებობის პირებს, რომელთა მოქმედებამაც გამოიწვია ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დარღვევა, ხოლო თანასწორობის უზრუნველყოფის მიზნით სახალხო დამცველს რეკომენდაციის გაცემის უფლებამოსილება ფიზიკური და იურიდიული პირების მიმართაც გააჩნია.²⁴⁰

18.1. შრომითი ურთიერთობიდან მომდინარე უფლების დაცვის ძირითადი პრინციპები სასამართლოში

სასამართლოში უფლების დაცვა ხდება მოსარჩელის მიერ, სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში. მოსარჩელე დარღვეული უფლების აღდგენის მიზნით, მიმართავს სამოქალაქო სასამართლოს სასარჩელო მოთხოვნით, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან. განსხვავებით საჯარო სამსახურისგან, სადაც საქმეს ადმინისტრაციული სასამართლო განიხილავს.

დარღვეული უფლების აღდგენის მიზნით, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მოთხოვნა შესაძლოა იყოს სახელშეკრულებო ან გამომდინარეობდეს დელიქტური ვალდებულებიდან.²⁴¹

სამოქალაქო სასამართლოში საქმე განიხილება შეჯიბრებითობის პრინციპის დაცვით, რაც გულისხმობს მხარეების თანაბარ ვალდებულებას, დამოუკიდებლად განსაზღვრონ დავის საგანი, სასამართლოში წარმოადგინონ ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები თავიანთი ინტერესების დაცვის მიზნით. ასევე,

238 შრომის კოდექსი, მუხლი 48.4.

239 სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, თავი XLIV⁹.

240 საქართველოს კანონი სახალხო დამცველის შესახებ, მუხლი 21.ბ.

241 დამატებითი იხილეთ ქვეთავი 19.1. მხარეთა პასუხისმგებლობის საფუძვლები.

სამოქალაქო სამართალწარმოების ზოგადი – შეჯიბრებითობის პრინციპის მიხედვით, თითოეულ მხარეს ეკისრება იმ გარემოებათა მითითებისა და დამტკიცების ტვირთი, რომელიც მისთვის სასარგებლო შედეგის დადგომას გამოიწვევს.²⁴² ამდენად, სასამართლოსათვის მიმართვისას მხარე აყალიბებს მოთხოვნას, რომლის დაკმაყოფილების მიზნით ახორციელებს მტკიცებულებათა შეგროვებას, კონკრეტულ ფაქტებთან შესაბამისობის განსაზღვრას და სასამართლოსათვის წარდგენას.

მტკიცების ტვირთი

შეჯიბრებითობის პრინციპის არსის გათვალისწინებით, გამოირიცხება სამოქალაქო სასამართლოს მხრიდან საქმის გარემოებათა გამოკვლევისას, ფაქტებისა და მტკიცებულებების მოძიების პროცესში ჩართულობა, განსხვავებით ადმინისტრაციული სასამართლოსაგან, სადაც მოსამართლე ალჭურვილია ინკვიზიციურობის პრინციპით და აქვს უფლება საკუთარი ინიციატივით მოიძიოს მტკიცებულებები.

ზოგადი წესით, სამოქალაქო სასამართლოში მტკიცების ტვირთის გადანაწილება გულისხმობს, რომ სასამართლოში მხარეები ვალდებული არიან დაამტკიცონ სარჩელში და შესაგებელში მათ მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებზეც ისინი ამყარებენ თავიანთ მოთხოვნებსა და შესაგებელს.²⁴³ შესაბამისად, თითოეული მხარე მის მიერ მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს თავად ამტკიცებს, თუმცა არსებობს გამონაკლისები.

კერძოდ, შესაძლებელია კანონი თავიდანვე ავტომატურად უშვებდეს მტკიცების ტვირთის მონინალმდეგე მხარეზე გადატანის შესაძლებლობას. მაგალითად, შრომის კოდექსი მტკიცების ტვირთის განაწილების განსხვავებულ მოწესრიგებას გთავაზობს იმ შემთხვევაში, როდესაც დავის მონაწილე რომელიმე მხარე არ იღებს მონაწილეობას შემათანხმებელ პროცედურებში. ასეთ დროს, სასამართლოში საქმის წარმოებისას, მასზე გადადის მტკიცების ტვირთი. შესაბამისად, ნებისმიერი სადავოდ გამხდარი ფაქტის არსებობა/არარსებობის მტკიცება მონინალმდეგე მხარეს მოუწევს.²⁴⁴

ასევე, ზოგადი წესისაგან განსხვავებით, სასამართლოში საქმის განხილვის პროცესში შესაძლებელია მტკიცების ტვირთი განსხვავებულად განაწილდეს და მხარეს დაეკისროს მონინალმდეგე მხარის მიერ მითითებული ფაქტების

242 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 3 ოქტომბრის Nას-731-693-2013 გადაწყვეტილება.

243 სამოქალაქო საპროცესიო კოდექსი, მუხლი 102.1.

244 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 48.6.

საწინააღმდეგოს დამტკიცების ვალდებულება. ამ უკანასკნელის შეუსრულებლობის შემთხვევაში კი, ფაქტობრივი გარემოება მიიჩნევა დამტკიცებულად, ანუ არსებულად. სასამართლო გადაწყვეტილებას აფუძნებს ამგვარად დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებას.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში განმარტა, რომ „დასაქმებულის თანამდებობაზე ხელფასის ოდენობის თაობაზე მტკიცებულების წარმოდგენა დამსაქმებელს უნდა დაეკისროს, რამდენადაც კონკრეტული დავის თავისებურებიდან გამომდინარე, იქმნება დამსაქმებლის მიმართ დასაქმებულთა ხელფასის თაობაზე ინფორმაციის არსებობის ვარაუდი, რასაც ქმნის თავად ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის საქმიანობის სპეციფიკა (მოცემულ შემთხვევაში „შპს“). ამდენად, მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტის საწინააღმდეგოს მტკიცების ვალდებულება უნდა დაეკისროს მოპასუხეს.“²⁴⁵

შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკიდან განიმარტა ასევე მტკიცების ტვირთი ერთ-ერთ საქმეში, სადაც სასამართლომ ცალსახად დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთად მიიჩნია დასაქმებულის სამუშაო ადგილის მისვლისა და დატოვების წესის შესრულების ფაქტი. შესაბამისად, დამსაქმებელს უნდა ემტკიცებინა დასაქმებულის მხრიდან სამუშაოზე გამოცხადების ფაქტი.²⁴⁶ სასამართლომ ამავე საქმეში განმარტა, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის კანონიერი საფუძვლების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება და სწორედ ისაა ვალდებული წარადგინოს სასამართლოში ყველა ის მტკიცებულება, რომელიც დათხოვნის კანონიერებას დაამტკიცებს.²⁴⁷

სახელმწიფო ბაჟი

სახელმწიფო ბაჟი წარმოადგენს სასამართლო ხარჯს, რომელიც თითოეულ საქმეზე გადაიხდება და არის სავალდებულო შენატანი სახელმწიფო ბიუჯეტში. სახელმწიფო ბაჟის გამოთვლა ხდება დავის საგნის ღირებულებიდან და ინდივიდუალურად დგინდება ყოველი მოთხოვნის შემთხვევაში. სახელმწიფო ბაჟი გადაიხდება ყველა სამოქალაქო საქმეზე, თუ კანონმდებლობა მისი გადახდისაგან გათავისუფლების საფუძველს არ ითვალისწინებს.

მნიშვნელოვანია, რომ სასამართლოში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან თავისუფლებიან ფიზიკური პირები ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების

245 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 7 მარტის №ს-1235-1164-2012 გადაწყვეტილება.

246 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 2 ოქტომბრის №ს-106-101-2014 გადაწყვეტილება.

247 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 2 ოქტომბრის №ს-106-101-2014 გადაწყვეტილება.

თაობაზე დავებისას, რომელიც შრომითი ურთიერთობებიდან გამომდინარეობს.²⁴⁸ აღნიშნული საფუძველი წარმოადგენს დავის საგნის სპეციფიკის გათვალისწინებით, ბაჟის გადახდისგან გათავისუფლების საფუძველს. გარდა ამისა, არსებობს სახელმწიფო ბაჟისაგან გათავისუფლების სხვა საფუძველებიც. ამდენად, შესაძლებელია რომ შრომითი დავის შემთხვევაში, მოსარჩელე სხვა, დამოუკიდებელი, მაგალითად, სოციალურად დაუცველობის საფუძველით გათავისუფლდეს.²⁴⁹

სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან თავისუფლებიან ფიზიკური პირები ხელფასის გადახდები- ნების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე დავებისას

სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, სახელმწიფო ბაჟის გადახდის ვალდებულება მოპასუხე მხარეს ეკისრება.

შრომითი დავების სხვა სპეციფიკური რეგულაციები საპროცესო კანონმდებლობაში

სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობით შრომითსამართლებრივ დავებთან მიმართებით დადგენილია ცალკეული რეგულაციები, რომელიც განსხვავებულად აწესრიგებს შრომითი ურთიერთობის სფეროში წარმოშობილ დავებთან დაკავშირებულ პროცესუალურ საკითხებს. აღნიშნული რეგულაციები ემსახურება შრომით ურთიერთობებში დასაქმებულის ინტერესების მეტად დაცვის მიზანს და ურთიერთობის სამართლებრივი ბუნებიდან გამომდინარე, მისი დაცვის მყისიერ და დროულ მექანიზმების დანერგვას, რათა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ნაკლები საფრთხე შეექმნას დასაქმებულის ინტერესებს.

შრომითი დავების მიმართ განსაკუთრებული დაცვის ინტერესიდან გამომდინარე, კანონმდებელი ზოგადი წესისაგან განსხვავებულ და საქმის განხილვის შემჭიდროვებულ ვადებს ადგენს შრომითი დავების განხილვისას. კერძოდ, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებს სამოქალაქო სასამართლო იხილავს არა უგვიანეს 1 თვისა.²⁵⁰

გარდა ამისა, პირველი ინსტანციის მიერ გადაწყვეტილების გამოტანისას, მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების თაობაზე, ასევე უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე,

248 საქართველოს კანონი სახელმწიფო ბაჟის გადახდის შესახებ, მუხლი 5.1.ა.

249 იქვე, მუხლი 5.1.ბ¹.

250 სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 59.3.

მხარეს შეუძლია მიმართოს სასამართლოს გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივი აღსრულებისათვის, მიუხედავად იმისა, გადაწყვეტილება გასაჩივრდება თუ არა ზემდგომი ინსტანციის სასამართლოში.²⁵¹ ამდენად, პირის ინტერესის დაცვის მიზნიდან გამომდინარე, აღნიშნული წარმოადგენს გამონაკლის შემთხვევას, რაც გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე მის აღსრულებაში გამოიხატება.

დამატებითი გარანტიებია შექმნილი მათ შორის იმ მუშაკებისთვის, რომლებიც შესაძლებელია მოწმეებად იყვნენ დაბარებულნი სასამართლოში. მათ სამუშაო ადგილზე უნარჩუნდებათ საშუალო ხელფასი.

ამასთან, შრომით სამართლებრივი დავები წარმოადგენს სპეციფიკურ დავებს, რომელიც სააპელაციო სასამართლოში შესაძლებელია ერთპიროვნულად განიხილოს მოსამართლემ.²⁵²

18.2. საქართველოს სახალხო დამცველი

კონსტიტუცია ადგენს საქართველოს სახალხო დამცველის სტატუსს, რომლის თანახმად, სახალხო დამცველი წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის ზედამხედველ ორგანოს, რომელსაც აქვს უფლებამოსილება გამოავლინოს ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დარღვევის ფაქტი და მასზე რეაგირების მიზნით, მიმართოს ნებისმიერ ორგანოს.²⁵³

სახალხო დამცველი უფლებამოსილია, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა სავარაუდო დარღვევის ფაქტი შეისწავლოს განცხადებისა და საჩივრის საფუძველზე, ასევე საკუთარი ინიციატივით.²⁵⁴ შესაბამისად, აღნიშნული უფლებამოსილებიდან გამომდინარე, შრომითი ურთიერთობისას ნებისმიერი უფლების დარღვევის ვარაუდის შემთხვევაში, დასაქმებულს უფლება აქვს მიმართოს სახალხო დამცველს განცხადებით ან საჩივრით და მოითხოვოს ფაქტის შესწავლა და შესაბამისი რეაგირება.

განცხადებისა და საჩივრის მიღების შემდგომ, სახალხო დამცველი იღებს გადაწყვეტილებას მისი შემოწმების თაობაზე, რის შესახებაც აცნობებს განმცხადებელს.²⁵⁵ უფლების დარღვევის გამოვლენისას, სახალხო დამცველი

251 იქვე, მუხლი 268.1.გ, მუხლი 268.1.დ.

252 იქვე, მუხლი 25.3.

253 საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 43.1, მუხლი 43.2.

254 საქართველოს კანონი სახალხო დამცველის შესახებ, მუხლი 12.

255 იქვე, მუხლი 17.

უფლებამოსილია გაცეს რეკომენდაცია. სახელმწიფო ხელისუფლების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებს, საჯარო დაწესებულებებსა და თანამდებობის პირებს, რომლებიც მიიღებენ ამგვარ რეკომენდაციას, აქვთ მისი განხილვისა და 20 დღის ვადაში შესაბამისი შედეგების სახალხო დამცველისათვის წერილობით ცნობების ვალდებულება.²⁵⁶

**უფლების დარღვევის
გამოვლენისას,
სახალხო დამცველი
უფლებამოსილია
გაცეს რეკომენდაცია**

18.3. შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის მექანიზმები

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე, დისკრიმინაციასთან ბრძოლის სპეციალურ მექანიზმად საქართველოს სახალხო დამცველი განისაზღვრა. ამასთან, გარდა სახალხო დამცველისა, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის უფლებამოსილება გააჩნია სამოქალაქო სასამართლოს, სპეციალური წარმოების ჩატარების გზით.

დისკრიმინაციის ფაქტზე საქმის წარმოება სასამართლოში

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის თანახმად, პირს შეუძლია მის მიმართ დისკრიმინაციის განხორციელების ვარაუდის შემთხვევაში, ამგვარი ფაქტის დადგენის მიზნით, მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს დისკრიმინაციული ქმედების აღმოფხვრა, მორალური ან მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.²⁵⁷

დისკრიმინაციული ფაქტის დადგენის მიზნით, სასამართლო წარმოებისას, სპეციფიკურად წესრიგდება მტკიცების ტვირთის საკითხი. კერძოდ, მოსარჩელემ სასამართლოს უნდა წარუდგინოს მტკიცებულებები და ფაქტები, რომელიც შექმნის დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდს, რის შემდეგაც, მოპასუხემ უნდა ამტკიცოს, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.²⁵⁸ მტკიცების ტვირთის ამგვარი განაწილება საქმისწარმოების განსაკუთრებულობით არის განპირობებული.

კანონმა განსხვავებულად დაადგინა დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული საქმისწარმოებისათვის ხანდაზმულობის ვადა. კერძოდ, სასამართლოსათვის

256 იქვე, მუხლი 24.ე.

257 სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 363².3.

258 იქვე, მუხლი 363³.

სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 3 თვის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.²⁵⁹

დისკრიმინაციის ფაქტზე საქმის წარმოება სახალხო დამცველთან

დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის მიზნით, სახალხო დამცველის თანასწორობის დეპარტამენტი იმ პირის განცხადების საფუძველზე, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, ან საკუთარი ინიციატივით, იწყებს საქმის მოკვლევას დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენაზე. ასეთის დადასტურების შემთხვევაში კი, დისკრიმინაციის განმახორციელებელი პირის მიმართ გასცემს შესაბამის რეკომენდაციას. ასევე, სახალხო დამცველი უფლებამოსილია დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის მიზნით მოამზადოს ზოგადი წინადადება.²⁶⁰

**სახალხო დამცველის
თანასწორობის
დეპარტამენტი იმ პი-
რის განცხადების
საფუძველზე,
რომელიც თავს
დისკრიმინაციის
მსხვერპლად მიიჩნევს,
ან საკუთარი
ინიციატივით, იწყებს
საქმის მოკვლევას
დისკრიმინაციის
ფაქტის დადგენაზე**

თანასწორობის დეპარტამენტის მანდატი დისკრიმინაციასთან ბრძოლის მიზნით მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილების განხორციელების ფარგლებში, ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციებისა, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე.²⁶¹ ამასთან, მის მიერ გაცემული რეკომენდაციის შეუსრულებლობის შემთხვევაში, სახალხო დამცველი უფლებამოსილია მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს ადმინისტრაციული სამართლებრივი აქტის გამოცემა ან ქმედების განხორციელება, თუ ადმინისტრაციულმა ორგანომ მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომელიც დისკრიმინაციას ადასტურებს. სახალხო დამცველი ამგვარი უფლებამოსილებით არ სარგებლობს კერძო სუბიექტების მიერ რეკომენდაციის შეუსრულებლობის შემთხვევაში. ამასთან, ადმინისტრაციული, სახელმწიფო ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისგან განსხვავებით, კერძო სუბიექტებზე არ ვრცელდება საქმის განხილვასთან დაკავშირებული მასალების, საბუთების, ახსნა-განმარტებისა და სხვა ინფორმაციის სახალხო დამცველისათვის მიწოდების ვალდებულება.²⁶²

259 იქვე, მუხლი 363².2.
260 საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, მუხლი 6.2.
261 იქვე, მუხლი 2.2.გ, მუხლი 2.2.ვ.
262 იქვე, მუხლი 6.1.ზ. მუხლი 8.4.

19. მხარეთა პასუხისმგებლობის განსაზღვრა შრომითი ურთიერთობებში

შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, პასუხისმგებლობის საფუძველი ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის მიერ კანონის ან ხელშეკრულების დარღვევაა. მნიშვნელოვანია ერთმანეთისაგან გაიმიჯნოს ხელშეკრულების მხარეებისათვის და მესამე პირისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე პასუხისმგებელი სუბიექტები, პასუხისმგებლობის მოცულობა, ფარგლები, მისი განსაზღვრის წესი და სხვა.

პასუხისმგებლობის საკითხებზე შრომის კოდექსი განსაკუთრებულ რეგულაციას არ შეიცავს. თუმცა, იგი აკეთებს მითითებას სამოქალაქო კოდექსზე, როგორც შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების საკითხის გადაწყვეტისას გამოსაყენებელ კანონზე.²⁶³

სამუშაოს სპეციფიკა შესაძლოა აუცილებელს ხდიდეს დასაქმებულის ინდივიდუალური მატერიალური პასუხისმგებლობის საკითხის თაობაზე მხარეთა შეთანხმებას, მათ შორის მისი ფარგლების განსაზღვრასთან დაკავშირებით, რაც უნდა აისახოს წერილობით ხელშეკრულებაში. ამასთან, სრული მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ შესაძლებელია ხელშეკრულების დადება მხოლოდ სრულწლოვან დამსაქმებელთან, რომელიც მისთვის გადაცემული ფასეულობების შენახვას, დამუშავებას, გაყიდვა-გადაზიდვას, ან წარმოების პროცესში გამოყენებას ახდენს.²⁶⁴ აღნიშნული რეგულაცია გამონაკლისის სახით განიხილავს დასაქმებულის მატერიალური პასუხისმგებლობის დაყენების საკითხს, რაც თავად უნდა გამომდინარეობდეს სამუშაოს შესრულებისა და მისი შინაარსის სპეციფიკიდან.

შრომის კოდექსი მხარეთა პასუხისმგებლობის თავში დასაქმებულის შეზღუდვის შესაძლებლობაზე საუბრობს. კერძოდ, შრომითი ურთიერთობისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია დასაქმებულმა არ გამოიყენოს სხვა კონკურენტ დამსაქმებელთან, რაც შეიძლება გაგრძელდეს შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივი დასრულებიდან 6 თვის მანძილზე, საამისოდ მინიმუმ ხელფასის ოდენობის ანაზღაურების სანაცვლოდ. აღნიშნული შეზღუდვა არ შეიძლება შეეხოთ განათლების, მეცნიერებისა და კულტურის სფეროში მოღვაწე პირებს.²⁶⁵

263 შრომის კოდექსი, მუხლი 44.

264 იქვე, მუხლი 45.1, მუხლი 45.2.

265 იქვე, მუხლი 46.

19.1. მხარეთა პასუხისმგებლობის საფუძვლები

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით დადგენილია მხარეების მიმართ, სამოქალაქო ურთიერთობიდან გამომდინარე მოთხოვნები და მათი საფუძვლები. სამოქალაქო კოდექსის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.²⁶⁶

შრომითი ხელშეკრულება სამოქალაქო ხელშეკრულების ერთ-ერთი სახეა და მასზე სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი მოთხოვნათა წარმოშობის ზოგადი წესი ვრცელდება. შესაბამისად, მოთხოვნა შრომითი ურთიერთობის მხარეებს შორის შესაძლოა წარმოიშვას თავად შრომითი ხელშეკრულებიდან ან კანონიდან.

სამოქალაქო მოთხოვნის წარმოშობის საფუძველი შესაძლებელია იყოს კანონის ან ხელშეკრულების დარღვევა. პასუხისმგებლობის წარმოშობის საფუძვლების მიხედვით, ერთმანეთისაგან განასხვავებენ სახელშეკრულებო და არასახელშეკრულებო ზიანს.

სახელშეკრულებო პასუხისმგებლობის საფუძველი

სახელშეკრულებო პასუხისმგებლობის დადგომის შემთხვევაში, სახეზეა მხარის მიერ ხელშეკრულების დარღვევის ფაქტი, რამაც მეორე მხარეს ზიანი მიაყენა. სახელშეკრულებო პასუხისმგებლობის არსებობის შემთხვევაში, მხარის შესაბამისი მოთხოვნა მისი შესრულებით ფორმულირდება, ხოლო იმ შემთხვევაში თუ მისი შესრულება შეუძლებელია ან სახეზეა მხარისათვის მიყენებული ზიანი, ხელშეკრულების მხარეს შეუძლია ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა.

სახელშეკრულებო პასუხისმგებლობის საფუძვლის არსებობისას, მოთხოვნის უფლების მქონე ხელშეკრულების მხარემ უნდა ამტკიცოს მეორე მხარის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევის/შეუსრულებლობის ფაქტი, ზიანის არსებობის შემთხვევაში მისთვის ზიანის მიყენების ფაქტი და ზიანის ოდენობა. ასევე, მიზეზობრივი კავშირი მხარის მიერ განხორციელებულ ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის.²⁶⁷

266 სამოქალაქო კოდექსი, მუხლი 317.1.

267 იქვე, მუხლი 394.

დელიქტური პასუხისმგებლობის საფუძველი

არასახელშეკრულებო ზიანის სახეებიდან, შრომით ურთიერთობებში განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია დელიქტური ზიანი, რომლის მოთხოვნის წარმოშობასაც საფუძველად არა ხელშეკრულების, არამედ კანონის დარღვევა უძღვის. შესაბამისად, არასახელშეკრულებო ზიანისას, სახეზეა კანონის დარღვევა, რომელიც მეორე მხარის ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის საფუძველია.

სამოქალაქო კანონმდებლობა ითვალისწინებს დელიქტური პასუხისმგებლობის დაკისრების ზოგად და კერძო საფუძველებს. სამოქალაქო კოდექსით დადგენილია დელიქტური პასუხისმგებლობის დამდგენი ზოგადი ნორმა, რომლის თანახმად, პირი, რომელიც სხვა პირს მართლსაწინააღმდეგო, განზრახი ან გაუფრთხილებელი მოქმედებით მიაყენებს ზიანს, ვალდებულია აუნაზღაუროს მას ეს ზიანი.²⁶⁸ დელიქტური ზიანის ანაზღაურებისას, აუცილებელია სახეზე კუმულატიურად (ერთობლივად) იყოს რამდენიმე წინაპირობა: პირი, რომელმაც ჩაიდინა მართლსაწინააღმდეგო მოქმედება, ზიანი, ნებითი ელემენტი (განზრახვა ან გაუფრთხილებლობა), მიზეზობრივი კავშირი მოქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის.

იმისათვის, რომ პირს დაეკისროს ზიანი, უტყუარად უნდა დასტურდებოდეს სამართლებრივი ურთიერთობის სუბიექტის მართლსაწინააღმდეგო ქმედება – ბრალი (განზრახვა ან გაუფრთხილებლობა), შედეგი – ზიანი და მიზეზობრივი კავშირი პირის ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის. ნორმის შემადგენელ აღნიშნულ ელემენტთაგან თუნდაც ერთ-ერთის არარსებობა ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნაზე უარის თქმის საფუძველია. ამასთან, ზიანის არსებობის ფაქტის მტკიცების ტვირთი პროცესუალურად ეკისრება მოსარჩელეს.²⁶⁹

19.2. შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე სპეციფიკური სამოქალაქო მოთხოვნები

რამდენადაც სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი, მხარეებს შეუძლიათ მათი შეთანხმების საგანი გახადონ ნებისმიერი პირობა, რომელსაც არ კრძალავს კანონი. შესაბამისად, მისი დარღვევის შემთხვევაში, შესაძლებელია საპირწონე მოთხოვნათა ფორმულირება, რომელიც მეორე მხარის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულების, ხოლო ზიანის არსებობის შემთხვევაში ფულადი ოდენობით ანაზღაურების მოთხოვნაში გამოიხატება.

²⁶⁸ იქვე, მუხლი 992.

²⁶⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2012 წლის 30 იანვრის №ს-356-336-2011 გადაწყვეტილება.

ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი, სხვა სამოქალაქო ხელშეკრულების მსგავსად, შრომითი ხელშეკრულებების შემთხვევაშიც მოქმედებს. ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში, შესაძლოა წარმოიშვას ინდივიდუალური მოთხოვნა მხარეებს შორის, თუმცა, არსებობს სპეციფიკური მოთხოვნები და საფუძვლები, რომლებიც შრომითი ურთიერთობის შინაარსით არის განპირობებული და რომელთა საფუძვლები ასევე კვალიფიცირდება სახელშეკრულებო და არასახელშეკრულებო (კანონისმიერ) მოთხოვნებად.

ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში, შესაძლებელია რამდენიმე სამოქალაქო მოთხოვნა ერთდროულად იქნას გამოყენებული მოსარჩელის მიერ. ასეთ დროს, მნიშვნელოვანია განისაზღვროს დარღვეული უფლების სრული აღდგენისათვის თუ რა პასუხისმგებლობის დაკისრებაა მნიშვნელოვანი მოპასუხე მხარისათვის. ამდენად, შესაძლებელია მოსარჩელების მიერ რამდენიმე მოთხოვნის ერთდროული დაყენება სასამართლოს წინაშე, რაც კონკრეტულ შემთხვევასა და ცალკეულ გარემოებებზეა დამოკიდებული

თუმცა, არსებობს სამოქალაქო მოთხოვნები, რომელთა დაკმაყოფილება ერთდროულად გამორიცხულია. მათ შორისაა, სარჩოსა და კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება, რომლებიც ალტერნატიულ მოთხოვნებად განიხილება.

პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა

პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის მოთხოვნა, ხშირ შემთხვევაში, გათავისუფლებული დასაქმებულის სამსახურში აღდგენაში გამოიხატება. შრომის კოდექსით დადგენილია დასაქმებულის უფლება, მიმართოს სასამართლოს და გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. სასამართლოს მიერ გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია, აღადგინოს პირვანდელი მდგომარეობა, რაც სამსახურში აღდგენას უკავშირდება.

ეს კი შესაძლებელია შემდეგი ფორმებით:

- დასაქმებულის სამუშაო ადგილზე აღდგენა;
- დასაქმებულის უზრუნველყოფა ტოლფასი სამუშაოთი;
- დასაქმებულისათვის კომპენსაციის გადახდა, სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.²⁷⁰

სამუშაოზე აღდგენა გულისხმობს იმავე საშტატო ერთეულზე მუშაობის გაგრძელების შესაძლებლობას. ასეთის არარსებობის შემთხვევაში, არსებობს ტოლფას სამუშაო ადგილას აღდგენის ვალდებულება, რომელიც, თავის მხრივ,

270 შრომის კოდექსი, მუხლი 38.

მინიმუმ პოზიციურად (თანამდებობრივად) და ანაზღაურების მხრივ, იდენტურ თანამდებობას გულისხმობს.²⁷¹ იმ შემთხვევაში, თუ არ არსებობს არც იგივე და არც ტოლფასი სამუშაო ადგილი, სასამართლო დამსაქმებელს აკისრებს კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებას დასაქმებულის სასარგებლოდ.

განაცდური

განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის წინაპირობა დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის უკანონოდ გათავისუფლებაა. ამ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანი გარემოებაა დასაქმებულის მხრიდან სამუშაოს მიღების უფლება და სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობა, რომელსაც ექნებოდა ადგილი იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებლის მხრიდან არ მოხდებოდა ხელშეკრულები უკანონოდ შეწყვეტა. განაცდურის მოთხოვნის საფუძველია სამოქალაქო კოდექსის ზიანის ანაზღაურების მავალდებულებელი ნორმა, რომელიც განსაზღვრავს პირის ვალდებულებას ანაზღაუროს ზიანი ანუ აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.²⁷²

განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის წინაპირობაა დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის უკანონოდ გათავისუფლება

აღნიშნული მოთხოვნა ყოველთვის ფულადი ოდენობით გამოიხატება და იგი გაცდენილი დროისა და ხელფასის ოდენობის პროპორციულია. შესაბამისად, იგი განსხვავებული ოდენობით გამოიხატება ვადიანი და უვადო ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში და დამოკიდებულია იმაზე თუ რა პერიოდის მანძილზე არ მიეცა დასაქმებულს სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობა.

მკურნალობის ხარჯები, სარჩო და კომპენსაცია

შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებული ზიანი და აუცილებელი მკურნალობის ხარჯები.²⁷³

271 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 11 ივლისის Nას-104-99-2014 გადაწყვეტილება.

272 სამოქალაქო კოდექსი, მუხლი 408.1.

273 შრომის კოდექსი, მუხლი 35.6.

გარდა შრომის კოდექსისა, სამოქალაქო კოდექსი ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას სარჩოს გადახდით აუნაზღაუროს დასაქმებულს სხეულის დაზიანებით და ჯანმრთელობისათვის ვნების მიყენების შედეგად დაზარალებულს წაერთვა შრომის უნარი ან შეუმცირდა იგი, ანდა იზრდება მისი მოთხოვნილებები.²⁷⁴ მნიშვნელოვანია, რომ ამგვარი საფუძვლის არსებობისას, დაზარალებულს ასევე შეუძლია მოითხოვოს კომპენსაცია.²⁷⁵ ამდენად, სარჩო და კომპენსაცია წარმოადგენს დაზარალებულისათვის სხეულის დაზიანებით ან ჯანმრთელობისათვის ვნების მიყენების შედეგად დაზარალებულისათვის შრომის უნარის წართმევით ან მისი შემცირებით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების სახეს. თუმცა, სარჩო და კომპენსაცია წარმოადგენს ალტერნატიულ მოთხოვნებს, რაც ერთ-ერთის მოთხოვნის შემთხვევაში მეორის მოთხოვნის საკითხს გამორიცხავს.

**დამსაქმებელი
ვალდებულია სრულად
აუნაზღაუროს
დასაქმებულს სამუშაო-
ს შესრულებასთან
დაკავშირებული, ჯან-
მრთელობის მდგომარე-
ობის გაუარესებით
მიყენებული ზიანი და
აუცილებელი მკურნა-
ლობის ხარჯები**

საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში, დაზარალებულისათვის სარჩოს განსაზღვრისას განმარტა, რომ „დამსაქმებლის მიერ ზიანის ანაზღაურება, რომელიც გამომდინარეობს დასაქმებულის ჯანმრთელობის დაზიანებისგან წარმოშობილი მოთხოვნიდან, დამსაქმებლის ვალდებულების განსაზღვრისათვის მხედველობაშია მისაღები დასაქმებულის პროფესიული შრომის უნარის დაკარგვის ხარისხი. ნათელია, რომ სამოქალაქო კოდექსი ზიანის მიყენებად განიხილავს ისეთ შემთხვევას, როდესაც მიღებული ტრავმის შედეგად პირს ესაჭიროება პროფესიული გადამზადება, ვინაიდან ჯანმრთელობის დაზიანების გათვალისწინებით, გადამზადების გარეშე, იგი ვერ განახორციელებს თავის პირვანდელ მოვალეობას, ან ვერ დასაქმდება სხვა სამსახურში, თუნდაც ამ დროს საერთო შრომის უნარი დაქვეითებული არ იყოს. პროფესიული შრომის უნარის დაკარგვისას ან შემცირებისას, ზიანი გამოიხატება სწორედ იმ გარემოებაში, რომ ჯანმრთელობის დაზიანების გამო, პირი ვეღარ აგრძელებს მის მიერ არჩეული, სასურველი პროფესიით მუშაობას, ან ამისთვის დამატებითი ძალისხმევა ესაჭიროება და იზრდება მისი მოთხოვნილებები იმ თვალსაზრისით, რომ იგი იძულებულია სხვაგვარად დასაქმდეს, ახალ სამუშაო პირობებთან ადაპტაცია გაიაროს ან თუნდაც, იმავე შრომითი მოვალეობების შესრულება მისთვის სხვა დასაქმებულებთან შედარებით გართულებულია და სპეციალური პირობების შექმნას საჭიროებს.“²⁷⁶

274 სამოქალაქო კოდექსი, მუხლი 408.2.

275 იქვე, მუხლი 408.4.

276 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 1 ივლისის Nსს-92-87-2013გადანწყვეტილება.

კანონმდებლობა ასევე ითვალისწინებს დაზარალებულის უფლებას მოითხოვოს მკურნალობის ხარჯების ანაზღაურება. მნიშვნელოვანია, რომ დაზარალებულს უფლება აქვს მკურნალობის ხარჯები მოითხოვოს წინასწარ, როგორც უზენაესი სასამართლო განმარტავს, ეს უკანასკნელი არის დადებითი ზიანი და დაზარალებულს უფლება აქვს მკურნალობის ხარჯების ანაზღაურება მოითხოვოს როგორც მკურნალობის შემდეგ, ისე წინასწარ.²⁷⁷

მორალური ზიანის ანაზღაურება

დასაქმებულს შესაძლოა დამსაქმებლისაგან მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება წარმოეშვას. შესაბამისად, სამოქალაქო კანონმდებლობა ითვალისწინებს მისი წარმოშობის წინაპირობებსა და საფუძვლებს. სამოქალაქო კოდექსის თანახმად, სხეულის დაზიანებისა და ჯანმრთელობისათვის ვნების მიყენების შემთხვევაში, დაზარალებულს შეუძლია მოითხოვოს ანაზღაურება არაქონებრივი ზიანისთვისაც, რომელიც უნდა იყოს გონივრული და სამართლიანი ოდენობით.²⁷⁸

**დასაქმებულს
შესაძლოა დამსაქმებ-
ლისაგან მორალური
ზიანის ანაზღაურების
მოთხოვნის უფლება
წარმოეშვას**

მნიშვნელოვანია, რომ მოთხოვნის უფლების მქონე დასაქმებული თავად განსაზღვრავს მოთხოვნის ოდენობას, რომელიც თავად მორალური ზიანის შინაარსიდან გამომდინარე უნდა იყოს იმ სულიერი ტრავმისა და ტკივილის პროპორციული, რომელიც მან ზიანის მიყენებისას განიცადა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ სასამართლოში მტკიცების ტვირთი მოსარჩელის მხარესაა, სწორედ მან უნდა ამტკიცოს ის გარემოებები, რაც არაქონებრივი ზიანის სასარჩელო მოთხოვნას ამართლებს.

ზიანის ანაზღაურება დაზარალებულის გარდაცვალებისას

დაზარალებულის გარდაცვალების შემთხვევაში, ზიანის მიმყენებელმა სარჩოს დაწესებით უნდა აუნაზღაუროს ზიანი იმ პირებს, რომელთა რჩენაც დაზარალებულს ევალებოდა. ეს ვალდებულება ძალაშია, ვიდრე დაზარალებულს შესაბამისი ფინანსური ვალდებულება ექნებოდა.²⁷⁹ შრომითი ვალდებულების შესრულებისას, დაზარალებულის გარდაცვალების შემთხვევაში, ზიანის

277 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს Nას-540-733-08 გადაწყვეტილება.

278 სამოქალაქო კოდექსი, მუხლი 413.

279 იქვე, მუხლი 1006.1.

მიმყენებელ სუბიექტად მოიაზრება დამსაქმებელი, შესაბამისად, მოთხოვნა სწორედ მის მიმართაა დაყენებული. როგორც წესი, ამგვარი მოთხოვნა შესაძლებელია წარმოიშვას არასრულწლოვანი ან მცირეწლოვანი შვილების რჩენის სახით, მათ სრულწლოვანებამდე. ხოლო გარდაცვლილი დასაქმებულის კმაყოფილება მყოფი პირების მხრიდან, მათი სიცოცხლის დროით. მნიშვნელოვანი საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში, სარჩოს სანაცვლოდ, დაზარალებულს შეუძლია მოითხოვოს ერთჯერადი ანაზღაურება.²⁸⁰

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში განმარტა, რომ აღნიშნული ნორმით მოთხოვნის დაკმაყოფილებისას, „სამი ძირითადი პირობის არსებობაა აუცილებელი: დაზარალებულის გარდაცვალება, დაზარალებულის მიერ პირის რჩენის ვალდებულების არსებობა და პირი, ვინც ითხოვს ზარალის ანაზღაურებას. ეს ვალდებულება ძალაშია, ვიდრე დაზარალებული ვალდებული იქნებოდა, ეხადა სარჩო. მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სარჩოს სანაცვლოდ პირი ითხოვს ერთჯერად ანაზღაურებას, იგი შეძლება ანაზღაურდეს მხოლოდ მნიშვნელოვანი საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში.“²⁸¹

19.3. სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობა

ეროვნული კანონმდებლობა შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, გარდა სამოქალაქო პასუხისმგებლობისა, განსაზღვრავს სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძვლებს. კერძოდ, საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი (შემდგომში სისხლის სამართლის კოდექსი) შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე სხვადასხვა დანაშაულის შემადგენლობას ითვალისწინებს და განსაზღვრავს შესაბამისი პასუხისმგებლობის ზომებს. მათ შორის, სისხლის სამართლის კოდექსის 170-ე მუხლი ითვალისწინებს სახდელს შრომის დაცვის წესის დარღვევისათვის, რომელიც გულისხმობს უსაფრთხოების ტექნიკის ან შრომის დაცვის სხვა წესის დარღვევას ამ წესის დაცვაზე პასუხისმგებელი პირის მიერ, რამაც გამოიწვია ჯანმრთელობის ნაკლებად მძიმე ან მძიმე დაზიანება. ამავე დანაშაულის დამამძიმებელ გარემოებად ითვლება ქმედება, რამაც გამოიწვია ადამიანის სიცოცხლის მოსპობა, ან ორი ან მეტი ადამიანის სიცოცხლის მოსპობა. მნიშვნელოვანია, რომ აღნიშნული პასუხისმგებლობა ეკისრება ფიზიკურ პირს, რომელიც არის დასაქმებული იმავე საწარმოში და სამსახურებრივად ევალება დაზარალებულზე მეთვალყურეობა.

ამას გარდა, სამუშაოს შესრულებისას, მუშაკების ჯანმრთელობის დაზიანებასა და გარდაცვალებასთან დაკავშირებით, სისხლის სამართლის კოდექსის 240-ე მუხლი

280 იქვე, მუხლი 1006.2.

281 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2005 წლის 25 მაისის №ს-469-783-05 გადაწყვეტილება.

ითვალისწინებს პასუხისმგებლობის დაკისრებას სამთო, სამშენებლო ან სხვა სამუშაოს წარმოებისას, უსაფრთხოების წესის დარღვევის გამო, ჯანმრთელობის მძიმე ან ნაკლებად მძიმე დაზიანების გამომწვევის შემთხვევაში.

გარდა განხილული მუხლებისა, სისხლის სამართლის კოდექსი პასუხისმგებლობის დაკისრების სხვა შემადგენლობებსაც ითვალისწინებს, რომელიც შრომით ურთიერთობას უკავშირდება.²⁸²

იურიდიული პირისათვის სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრებისათვის აუცილებელია, ამის შესახებ, პირდაპირ მითითებას ახდენდეს შესაბამისი მუხლი.²⁸³ თუმცა, არცერთ ზემოთ მითითებულ შემთხვევებში სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის სუბიექტად კანონმდებელი არ მოიაზრებს იურიდიულ პირს და სანარმოს, როგორც იურიდიული პირის, სისხლისსამართლებრივ პასუხისმგებლობას იმთავითვე გამოორიცხავს.

ამასთან, სისხლის სამართლის კოდექსით გათვალისწინებულია დანაშაულის შემადგენლობა, რომელიც გაფიცვის წესის დარღვევას გულისხმობს. კერძოდ, აქციის ორგანიზატორის მიერ გაფიცვის წესის დარღვევა, რამაც გამოიწვია მძიმე შედეგი ისჯება ჯარიმით ან თავისუფლების შეზღუდვით ვადით ორ წლამდე ანდა გამასწორებელი სამუშაოთი ვადით ერთ წლამდე.²⁸⁴

282 სისხლის სამართლის კოდექსი, მუხლი 168, მუხლი 169, მუხლი 240¹.

283 იქვე, მუხლი 7.1.

284 სისხლის სამართლის კოდექსი, მუხლი 348.

დანართი #1

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია და პროფესიული კავშირები

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია წარმოადგენს სათათბირო ორგანოს, რომლის შემადგენლობაში შედის საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის ფარგლებში მოქმედი დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებები, თითოეული 6 წარმომადგენლით.²⁸⁵ კომისიას ხელმძღვანელობს თავმჯდომარე – საქართველოს პრემიერ-მინისტრი. კომისია ფუნქციონირებს 1 წლის ვადით.²⁸⁶

სოციალური პარტნიორობა შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით სოციალური პარტნიორობის შორის დიალოგისა და ურთიერთობის საშუალებაა, რომელიც ხორციელდება საქართველოს კანონმდებლობით აღიარებული პრინციპების დაცვით. მათ შორის, უპირატესად მხარეთა თანასწორობისა და დამოუკიდებლობის, სოციალური პარტნიორობის ინტერესების პატივისცემის, ტრიპარტიზმის, კოორდინაციისა და პასუხისმგებლობის საფუძველზე.²⁸⁷ სოციალური პარტნიორობა შესაძლებელია ჩამოყალიბდეს ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.²⁸⁸

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობის შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, ასევე, შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებში სხვადასხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება.²⁸⁹

სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია:

- საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეთა მიერ დასმული საკითხები;
- კომისიის სხდომაზე მოისმინოს მხარეების მიწოდებული ინფორმაცია მის კომპეტენციაში შემავალ საკითხებზე;

²⁸⁵ შრომის კოდექსი, მუხლი 52².3, მუხლი 52².4.

²⁸⁶ იქვე, მუხლი 52⁴.2.

²⁸⁷ იქვე, მუხლი 52².1, მუხლი 52².2.

²⁸⁸ იქვე, მუხლი 52².3.

²⁸⁹ იქვე, მუხლი 52³.

- მოითხოვოს აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისაგან, აგრეთვე სხვა დაწესებულებებისგან საკითხის განსახილველად საჭირო მასალები;
- საჭიროების შემთხვევაში, სათანადო წინადადებებისა და რეკომენდაციების შესამუშავებლად მოიწვიოს სხვადასხვა უწყების წარმომადგენლები, სპეციალისტები და ექსპერტები ინტერესთა კონფლიქტის გამორიცხვით;
- შეიმუშავოს და დაინტერესებულ პირებს წარუდგინოს წინადადებები მის კომპეტენციაში შემავალ საკითხებზე.²⁹⁰

პროფესიული კავშირები

პროფესიული კავშირი წარმოადგენს არასამეწარმეო (არაკომერციულ) იურიდიულ პირს, რომელიც საქმიანობის მიხედვით, საერთო სანარმოო, პროფესიული ინტერესებით დაკავშირებულ პირთა (მუშაკთა) ნებაყოფლობითი გაერთიანებაა (ორგანიზაცია). მისი მიზანია, თავისი წევრების შრომითი, სოციალურ-ეკონომიკური და სამართლებრივი უფლებებისა და ინტერესების დაცვა და წარმომადგენლობა.²⁹¹ მუშაკთა მდგომარეობისა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესების მიზნით, შესაძლებელია პროფესიული კავშირები შეიქმნას სხვადასხვა, მათ შორის დარგობრივი, სანარმოო, ტერიტორიული ან პროფესიული სპეციფიკის სხვა ნიშნის მიხედვით, რომლის დაფუძნება შეიძლება სულ ცოტა 50 პირის ინიციატივით.²⁹²

პროფესიული კავშირები ორიენტირებულები არიან, დასაქმებულთა შრომითი და სოციალურ-ეკონომიკური უფლებებისა და ინტერესების დაცვის მიზნით, განახორციელონ საქმიანობა შრომის სამართლიანი ანაზღაურების, სამართლიანი პირობებისა და სამუშაო გარემოს შექმნის, დამსაქმებელთა მხრიდან შრომის კანონმდებლობის დაცვისა და სხვა დასაქმებულის დაცვაზე ორიენტირებული მიზნებით. ამისათვის, პროფესიული კავშირი უფლებამოსილია განახორციელოს საქმიანობა სახელმწიფო ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების, აგრეთვე დამსაქმებელთა, დამსაქმებელთა გაერთიანებების და სხვა საზოგადოებრივი გაერთიანებების წინაშე.²⁹³

„პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონით გარანტირებულია პროფესიული კავშირების, ასევე პროფესიულ კავშირში გაწევრიანებული მუშაკის უფლებრივი გარანტიები, რომელიც სხვადასხვა გარანტიასთან

290 იქვე, მუხლი 52¹.1.

291 საქართველოს კანონი პროფესიული კავშირების შესახებ, მუხლი 2.

292 იქვე, მუხლი 2.6, მუხლი 6.9.

293 იქვე, მუხლი 10.6.

ერთად, გულისხმობს დამსაქმებლის ვალდებულებას, პროფესიული კავშირების საქმიანობისათვის შესაბამისი პირობების შექმნაზე. აღნიშული ვალდებულების ფარგლებში, დამსაქმებელი ვალდებულია არსებული მატერიალური და ფინანსური შესაძლებლობების ფარგლებში შექმნას პროფესიული საქმიანობისათვის საჭირო აუცილებელი პირობები, გასცეს სათავსები, მონყობილობა და კავშირგაბმულობის საშუალებები თავის ხარჯზე.²⁹⁴

დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მიზნით, მნიშვნელოვანი როლი აქვს პროფესიული კავშირების ეროვნულ გაერთიანებას (ასოციაცია), რომელიც ნებაყოფლობით აერთიანებს პროფესიულ კავშირებს და/ან პროფესიული კავშირების გაერთიანებებს (ასოციაციებს) და მოქმედებს ქვეყნის მთელს ტერიტორიაზე.²⁹⁵

294 იქვე, მუხლი 25.1.

295 იქვე, მუხლი 3.5.

დანართი #2

სასარგებლო სამართლებრივი აქტების ჩამონათვალი

საერთაშორისო აქტები

- „ევროპის სოციალური ქარტია“
- „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი“
- „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“
- „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ კონვენცია“
- „სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის შესახებ კონვენცია“
- „იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ კონვენცია“
- „იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ კონვენცია“
- „ყოველწლიური ფასიანი შევებულების შესახებ“
- „კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზებისა და გამართვაზე უფლებათა პრინციპების გამოყენების შესახებ“
- „მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ კონვენცია“
- „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ კონვენცია“
- „ბავშვთა უფლებების კონვენცია“
- „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების დაცვის კონვენცია“
- „ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია“

საქართველოს საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტები

- საქართველოს კონსტიტუცია
- საქართველოს ორგანული კანონი შრომის კოდექსი
- „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი
- „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი
- „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონი
- „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შევებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს N 231/6 ბრძანება;
- „დაქირავებულისათვის გადახდილი სამივლინებო ხარჯების ნორმების განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს ფინანსთა მინისტრის 2005 წლის 5 აპრილის N220 ბრძანება;

- „სპეციფიური სამუშაო რეჟიმის დარღვევის ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 11 დეკემბრის N239 დადგენილება;
- „მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 3 მაისის N147/ნ ბრძანება ;
- „საქართველოს ტერიტორიაზე ტექნიკური ზედამხედველობისა და სამშენებლო სფეროში 1992 წლამდე მოქმედი ნორმების, წესების და ტექნიკური რეგულირების სხვა დოკუმენტების გამოყენების შესახებ“ საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების მინისტრის 2010 წლის 18 თებერვლის N1-1/251 ბრძანება;
- „შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 5 თებერვლის N38 დადგენილება;
- „დასაქმებლის ხარჯით დასაქმებულის სავალდებულო პერიოდული სამედიცინო შემოწმების შემთხვევათა ჩამონათვალისა და წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 11 ივლისის N215/ნ ბრძანება;
- „2014 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 2 დეკემბრის N650 დადგენილება;
- „დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის 20 თებერვლის N87/ნ ბრძანება;
- „შრომითი მოვალეობის შესრულებისას დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის ვნების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 1 მარტის N45 დადგენილება;
- „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის N301 დადგენილება;
- „ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2013 წლის 6 დეკემბრის N01-43/ნ ბრძანება;

ნაწილი მეორე

1. შესავალი

თანამედროვე მსოფლიოში ბუნებრივი რესურსები, მათ შორის, მინერალური რესურსები, ჩვეულებრივ, ეკონომიკურ კეთილდღეობასთან ასოცირდება. თუმცა, ხშირად, განსაკუთრებით განვითარებად ქვეყნებში, მოპოვებითი მრეწველობის განვითარება ნაკლებად აისახება სიღარიბის დონის მაჩვენებელზე. კვლევები აჩვენებს, რომ რესურსზე დამოკიდებული ქვეყნები უფრო ნელა ვითარდებიან ეკონომიკურად, ვიდრე რესურსით ღარიბი ქვეყნები. ისიც ცნობილია, რომ მინერალურ რესურსებზე დამოკიდებულ, განვითარებად ქვეყნებში მეტია კორუფციის რისკი და იკვეთება სუსტი მმართველობის ტენდენცია.

ნიაღვრის მოპოვება მრავალ წინააღმდეგობრივ საკითხს უკავშირდება. ერთი მხრივ, ის შემოსავლის და ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის წყაროა. თუმცა, ამავდროულად, შეიძლება გრძელვადიანი ზიანი მოუტანოს ადგილობრივ მოსახლეობასა და გარემოს.

ნიაღვრის მოპოვებას უდიდესი გავლენა აქვს გარემოზე. ფართომასშტაბიან მოპოვებით საქმიანობას, ჩვეულებრივ, უკავშირდება დიდ ტერიტორიებზე ტყეების გაჩეხვა და მცენარეული საფარის განადგურება. ეს საგრძნობლად ცვლის ლანდშაფტს და გავლენას ახდენს ბიომრავალფეროვნებაზე. ხდება მიწისქვეშა, ზედაპირული წყლების და ნიადაგის დაზიანება. იცვლება სოციალური გარემო. შეცვლილი სოციალური და ბუნებრივი გარემო პირობები ზემოქმედებას ახდენს ადგილობრივ მოსახლეობაზე. იქმნება კონფლიქტური სიტუაციები, მაგალითად, როდესაც მოპოვებითი საქმიანობისას ხდება სასოფლო-სამეურნეო დანიშნულებისათვის გამოსადეგი ტერიტორიის ათვისება, სასმელი და სარწყავი წყლის დაზიანება და სხვ.

ყველაზე კარგად მოწყობილი საბადოების შემთხვევაშიც კი, ადგილი აქვს გარკვეული სახის უარყოფით ზემოქმედებას. თუმცა, შესაძლებელია ამ ზეგავლენის მინიმუმამდე დაყვანა, თუ მომპოვებელი საწარმოები იმუშავებენ საუკეთესო სტანდარტების შესაბამისად. სამწუხაროდ, საქართველოში, მომპოვებელი საწარმოების პასუხისმგებლობის საკითხი არ არის სათანადოდ გამყარებული ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნებით; ასევე, არ არსებობს საკმარისი კონტროლი კანონის მოთხოვნების შესრულებაზე. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია, ადგილობრივი მოსახლეობა ინფორმირებული იყოს იმის შესახებ, თუ რა სახის მოპოვებითი საქმიანობა მიმდინარეობს ან იგეგმება მათი საცხოვრებელი ადგილის მახლობლად, როგორია ამ საქმიანობის გარემოზე და ადამიანის ჯანმრთელობაზე ზეგავლენა, რა ვალდებულებები აქვს მომპოვებელ საწარმოს მათ წინაშე, რა იურიდიული (მაგალითად, დასაქმებასთან, საკუთრების ჩამორთმევასთან დაკავშირებული) პრობლემებისა და საფრთხეების წინაშე შეიძლება აღმოჩნდნენ და სხვ.

ეს სახელმძღვანელო სწორედ ნიაღვრის მოპოვებისა და გადაამუშავების/გამდიდრების ზემოქმედების ქვეშ მყოფი მოქალაქეებისთვისაა განკუთვნილი.

2. სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვებისა და გამდიდრების გამომწვევები გარემოში

2.1. წყლის დაბინძურება

სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვებისა და გამდიდრებისას გამოიყენება და ბინძურდება დიდი ოდენობით წყალი. იმ ტერიტორიებზე, სადაც სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვება მიმდინარეობს, გრუნტის წყლები მრავალი წლის განმავლობაში რჩება დაბინძურებული ან საერთოდ ქრება. წყლის დაკარგვამ კი შეიძლება გამოიწვიოს მიწის უნაყოფობაც.

ასევე, დიდი რაოდენობით გამოიყენება წყალი სასარგებლო წიაღისეულის გამდიდრების პროცესში ნედლეულის გასარეცხად. წიაღისეულის გამდიდრების პროცესში გამოყენებული წყალი დიდი ოდენობით შეწონილი ნაწილაკებით, მავნე ნივთიერებებითა და მიკროელემენტებით არის დაბინძურებული.

სასარგებლო წიაღისეულის გამამდიდრებელი საწარმოები აუცილებლად უნდა იყოს აღჭურვილი დაბინძურების შესაბამისი წყლის გამწმენდი ნაგებობებით. გამოყენებული წყლის გაწმენდის მიზნით, საწარმოებს უნდა ჰქონდეთ წყლის ბრუნვითი სისტემა, რაც გულისხმობს შესაბამისი გამწმენდი ნაგებობების მოწყობას, სადაც მოხდება შეწონილი ნაწილაკების დალექვა, რის შემდეგაც სუფთა წყალი დაუბრუნდება ქარხანას მეორადი გამოყენებისათვის.

ამჟამად, წიაღისეულის მოპოვებისა და გადამუშავების/გამდიდრების შედეგად, გარემოს დაბინძურების თვალსაზრისით, საქართველოს ოთხივე ცხელ წერტილში, ჭიათურის მანგანუმის მომპოვებელი და გამამდიდრებელი საწარმოები, ტყიბულის ქვანახშირის მომპოვებელი და გამამდიდრებელი საწარმო, ზესტაფონის ფეროშენადნობთა ქარხანა, ბოლნისში, სპილენძისა და ოქროს შემცველი მადნების მომპოვებელი და გადამამუშავებელი საწარმოების მიერ მიწისქვეშა, თუ ზედაპირული წყლების დაბინძურება განსაკუთრებულ პრობლემას წარმოადგენს. საბადოებიდან, გამამდიდრებელი/გადამამუშავებელი ქარხნებიდან და წარმოების ნარჩენების განთავსების ადგილებიდან მავნე ნივთიერებებით დაბინძურებული წყალი სათანადო გაწმენდის გარეშე ჩაედინება მდინარეებში და იჟონება ნიადაგში, რაც იწვევს გარემოს (მათ შორის ადამიანის ორგანიზმის) ტოქსიკური ნივთიერებებით დაბინძურებას.

ხშირად, სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვებისას, ხდება მიწისქვეშა/გრუნტის წყლების დინებების გადაკვეთა. ასეთ დროს, სამუშაოების გასაგრძელებლად, წიაღით მოსარგებლები წყალს სხვა ადგილას გადატუმბავენ ხოლმე, რაც მიმდებარე არეალებში ადგილობრივ მოსახლეობას წყალზე ხელმისაწვდომობის პრობლემის წინაშე აყენებს, განსაკუთრებით, ზაფხულის ცხელ პერიოდში.

ოთხივე რეგიონში მცხოვრები მოსახლეობისათვის, ამ ქვეთავეში განხილული საკითხები კარგად ნაცნობია. ისინი წლების განმავლობაში განიცდიან სუფთა წყალზე ხელმისაწვდომობის პრობლემას. ამასთან, ადგილობრივები ძალიან ხშირად არამარტო სასმელი, არამედ, ზოგადად საყოფაცხოვრებო მოხმარებისათვის გამოსაყენებელი წყლის ნაკლებობის წინაშე დგებიან. მკვიდრი მოსახლეობა, ზოგიერთ რეგიონში მიზეზად გრუნტის წყლების შემცირებას ასახელებს; ნაწილი კი აღნიშნავს, რომ ხშირია შემთხვევები, როდესაც კომპანიების მფლობელები წყალს ტექნიკური მოხმარებისათვის თავად იყენებენ, რაც მათ თვეობით უზღუდავს წყალზე ხელმისაწვდომობას.

2.2. ჰაერის დაბინძურება

სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვებისა და გამდიდრების ნებისმიერ ეტაპზე, ჰაერში დიდი ოდენობით მტვერი გამოიყოფა. სასარგებლო წიაღისეულის გადამუშავება დაკავშირებულია ნედლეულის მსხვრევასთან, გაცხავებასთან, გადატვირთვასთან, გაშრობასთან, რის შედეგადაც დიდი რაოდენობით ნარჩენი წარმოიქმნება, რომელიც ქარით გარემოში ადვილად გავრცელებად წვრილ ნაწილაკებს შეიცავს. ატმოსფეროში მოხვედრის შემდეგ, ეს დაბინძურებლები მთელ რიგ ფიზიკურ და ქიმიურ ცვლილებებს განიცდიან, ხოლო ადამიანის ორგანიზმში მოხვედრის შემთხვევაში, ჯანმრთელობის მნიშვნელოვან პრობლემებს იწვევენ.

სანარმოო საქმიანობის შედეგად წარმოქმნილი მტვერი, სხვადასხვა ნაწილაკის ნარევეს წარმოადგენს. სწორედ ამ ნაწილაკების ფორმა და ზომა განსაზღვრავს, შემდგომ მისი გავრცელების ფორმას სამუშაო ტერიტორიის ჰაერში. კერძოდ, ეს ნაწილაკები შეწონილ მდგომარეობაში იქნება, თუ გავრცელდება ჰაერის ნაკადებით ან საბოლოოდ დაილექება ნიადაგში.

საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვებამ და გადამუშავებამ, არ უნდა გამოიწვიოს მიმდებარე ტერიტორიის ატმოსფერული ჰაერის გაურესება. ამისათვის, „ატმოსფერული ჰაერის დაცვის შესახებ“ კანონის მოთხოვნების შესაბამისად, დადგენილია ატმოსფერულ ჰაერში მავნე ნივთიერებათა კონცენტრაციის ზღვრულად დასაშვები ნორმები თითოეული მავნე ნივთიერებისათვის, რომელიც ყოველ ხუთ წელიწადში ერთხელ, გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროსთან შეთანხმებით, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ უნდა გადაიხედოს და განახლდეს.

ჩვენ მიერ განხილულ ოთხივე შემთხვევაში სიტუაცია, შეიძლება ითქვას, რომ განსხვავებულია გარემოსა და ადამიანის ჯანმრთელობისათვის მიყენებული

ზიანის სიმძიმით; თუმცა, გამამდიდრებელი საწარმოებიდან და კარიერებიდან ხდება ატმოსფერულ ჰაერში მნიშვნელოვანი ოდენობის მავნე ნივთიერებების გაფრქვევა. ამ სახელმძღვანელოში განხილული ოთხივე საწარმო შედის ქვეყნის ატმოსფერული ჰაერის მსხვილი დამბინძურებლების სიაში.

2.3. ხმაური და ვიბრაცია

სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვება და გადამუშავება დაკავშირებულია გარემოს ხმაურით დაბინძურებასთან. ბურღვა-აფეთქებითი სამუშაოებისგან, დანადგარებისგან და სატრანსპორტო საშუალებებისგან ერთობლივად წარმოქმნილი ხმაური უარყოფითად მოქმედებს მიმდებარე ტერიტორიაზე მცხოვრები მოსახლეობის ჯანმრთელობასა და ველურ ბუნებაზე.

ვიბრაცია სამთო-მომპოვებელი სამუშაოების დროს გამოყენებული სხვადასხვა დანადგარის მუშაობასთან არის დაკავშირებული, თუმცა აფეთქებითი სამუშაოები, მაინც მთავარ წყაროდ მიიჩნევა. ვიბრაციის შედეგად ზიანდება ღია კარიერების მახლობლად არსებული ინფრასტრუქტურა, შენობა-ნაგებობები და ადგილობრივი მაცხოვრებლების სახლები.

გარემოსდაცვითი სამართლის მსოფლიო ალიანსის კვლევის თანახმად²⁹⁶, წიაღისეულის მოპოვების პროცესში აფეთქებითი სამუშაოების შედეგად წარმოქმნილი ვიბრაციის შესაძლო შედეგებია ხმაური, მტვერი, მიმდებარე ტერიტორიებზე განთავსებული შენობების ნგრევა და ცხოველთა შეშფოთება, რომელზეც ადგილობრივი მოსახლეობის კეთილდღეობაა დამოკიდებული.

2.4. ნიადაგისა და გრუნტის დაბინძურება

სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვება იწვევს ნიადაგის დაბინძურებას/ დაზიანებას საკმაოდ დიდ ტერიტორიაზე. ნიადაგისა და გრუნტის დაზიანება, ან დაბინძურება ძირითადად გამოწვეულია კარიერის გადახსნითი სამუშაოებით, ნავთობპროდუქტების მოხმარების, შენახვისა და დასაწყობების წესების დარღვევით, აგრეთვე საწარმოო და საყოფაცხოვრებო ნარჩენების არასწორი მართვით.

„ნიადაგის დაცვის“ შესახებ კანონის მიხედვით, ზემოქმედების შემცირების მიზნით, საწარმოს მფლობელი ვალდებულია, უზრუნველყოს ნიადაგის

²⁹⁶ „მოპოვებითი პროექტების გარემოზე ზემოქმედების შეფასების სახელმძღვანელო“ გარემოსდაცვითი სამართლის მსოფლიო ალიანსი, 2010 წ.

ნაყოფიერი ფენის წინასწარ მოხსნა, მისი დადგენილი წესით დასაწყობება. საქმიანობის დასრულების შემდგომ კი, ტერიტორიის რეკულტივაცია. თუმცა, დღევანდელი მაგალითები ცხადყოფს, რომ უმეტეს შემთხვევაში საქმიანობის განხორციელებელი ამ კანონს არ ასრულებს.

ნიაღვრის მოპოვების შედეგად ნიადაგის დაბინძურება განსაკუთრებით დიდ ზეგავლენას ახდენს სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობაზე. გარემოსდაცვითი სამართლის მსოფლიო ალიანსის კვლევის თანახმად²⁹⁷, სასარგებლო ნიაღვრის მოპოვება გამუდმებით ცვლის მიმდებარე ტერიტორიის ლანდშაფტს. საქმიანობის შედეგად წარმოქმნილი ნარჩენები და ნიადაგის ეროზია იწვევს ზედაპირული და გრუნტის წყლების დაბინძურებას. ამასთან, ნიადაგის დაბინძურება ხდება საქმიანობის დროს სახიფათო ნივთიერებების დაღვრის ან გაჟონვის შემთხვევაშიც.

სასარგებლო ნიაღვრის მოპოვებისას, ნიადაგის დაბინძურება ასევე ხდება ქარით მტვრის გავრცელებით. მტვრის ტოქსიკურობა კი სასარგებლო ნიაღვრის სახეობასა და გარემოს რეცეპტორების სიახლოვეზე არის დამოკიდებული.

მიუხედავად იმისა, რომ ნიადაგის დაბინძურების სხვადასხვა წყარო არსებობს, ოთხივე რეგიონში დაბინძურების ძირითად წყაროდ, მაინც რეკულტივაციის გარეშე დატოვებული ნიადაგი და ნარჩენები წარმოადგენს. ნიაღვრით მოსარგებლები ზემოაღნიშნული პრობლემების თავიდან ასაცილებლად ან შესამცირებლად არ ასრულებენ კანონმდებლობით განსაზღვრულ სათანადო შემარბილებელ ღონისძიებებს. სასარგებლო ნიაღვრის ათვისება საცხოვრებელ სახლებთან ძალიან ახლოს და უსაფრთხოების წესების დაუცველად ხდება. კარიერებზე მოპოვებითი სამუშაოების დასრულების შემდეგ არ ტარდება აღდგენითი/სარეკულტივაციო სამუშაოები და არ ხდება ბუნებრივი ლანდშაფტის პირვანდელ, ან მასთან მიახლოებულ მდგომარეობამდე აღდგენა. აქედან გამომდინარე, სასარგებლო ნიაღვრის მოპოვება იწვევს ლანდშაფტის მნიშვნელოვან ცვლილებას.

ლანდშაფტის მნიშვნელოვან ვიზუალურ ცვლილებებს, აგრეთვე, იწვევს მინისქვეშა სამთო სამუშაოები, რაც მენყრული და სხვა გეოდინამიკური პროცესების წარმოქმნასთან არის დაკავშირებული.

ჩვენ მიერ განხილულ შემთხვევებში, მოსახლეობა შეწუხებულია ნიაღვრის ღია კარიერული წესით მოპოვების მასშტაბების ზრდით, რის გამოც მოსახლეობის ნაწილი სასოფლო – სამეურნეო მიწებისა და საძოვრების გარეშე რჩებიან.

297 იგივე

რეგიონების მთელ ტერიტორიაზე, განსაკუთრებით, კი ქიათურასა და ტყიბულში, ქაოტურად არის დაყრილი მილიონობით ტონა ფუჭი ქანი და საწარმოო ნარჩენი. არაერთი მაგალითი ადასტურებს იმასაც, რომ ნარჩენებისა და წიაღისეულის დასაწყობება, სოფლად მცხოვრები მოსახლეობის პროტესტის მიუხედავად, დღეს მათ ეზოებშიც ხორციელდება.

3. სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვებისა და გამდიდრების ზემოქმედება ადამიანის ჯანმრთელობაზე

სამთო-მოპოვებელ საქმიანობას მნიშვნელოვანი ზეგავლენა აქვს ადგილობრივი თემის ცხოვრების ხარისხზე, ფიზიკურ მდგომარეობასა და სოციალურ კეთილდღეობაზე.

სასარგებლო წიაღისეული მოპოვების და გადამუშავების/გამდიდრების შედეგად გარემოზე უარყოფითი ზემოქმედების ყველა ზემოგანხილულ ფაქტორს, რა თქმა უნდა, შესაბამისი უარყოფითი გავლენა აქვს ადამიანის ჯანმრთელობაზე. ადამიანის ჯანმრთელობაზე ზემოქმედება განსხვავდება დაბინძურების ხარისხისა და დაბინძურების წყაროსთან სიახლოვის მიხედვით.

სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვებისა და გამდიდრების/გადამუშავების შედეგად ატმოსფეროში, წყალსა და ნიადაგში გაფრქვეული მავნე ნივთიერებების ზეგავლენა ადამიანის ჯანმრთელობაზე დამოკიდებულია მოპოვებული რესურსის და გამდიდრების/გადამუშავების ტექნოლოგიურ ციკლში გამოყენებული ნივთიერებების შემადგენლობაზე.

სამთო სამუშაოების შედეგად წარმოქმნილი მტვერი, ხმაური და ვიბრაცია უარყოფითად მოქმედებს ადამიანის სასუნთქი, სმენის, ნერვული და სისხლის მიმოქცევის სისტემაზე, თუმცა, ამ სახის ზემოქმედებას ადგილი აქვს უშუალოდ სამუშაოების წარმოებისას; ხოლო სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვებისა და გამდიდრების/გადამუშავების შედეგად ნიადაგში და წყალში მოხვედრილი მავნე ნივთიერებები სამუშაოების შეწყვეტის შემდეგაც დიდხანს უქმნის საფრთხეს ადამიანის ჯანმრთელობას და გარემოს.

ადამიანის ჯანმრთელობაზე განსაკუთრებით მავნე გავლენა აქვს მძიმე მეტალებით დაბინძურებას. ტერმინი „მძიმე მეტალები“ (ან „მძიმე ლითონები“) ყველაზე ხშირად გამოიყენება სამედიცინო და გარემოსდაცვით საკითხებთან დაკავშირებით. აქედან გამომდინარე, მხედველობაში მიიღება არა მხოლოდ მათი ფიზიკური და ქიმიური თვისებები ზოგადად, არამედ მათი ბიოლოგიური აქტიურობა და ტოქსიკურობა; ასევე, სამეურნეო საქმიანობაში გამოყენების

მოცულობა. ზოგიერთი მძიმე ლითონი – რკინა, სპილენძი, თუთია, მოლიბდენი – მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ორგანიზმის სასიცოცხლო პროცესებში. ორგანიზმი მათ მცირე ოდენობით შეიცავს, რის გამოც მიკროელემენტები ეწოდებათ. მეორე მხრივ, მძიმე ლითონები და მათი ნაერთები ქსოვილებში ჭარბი დაგროვების შემთხვევაში, ინვევენ სხვადასხვა დაავადებას. ის ლითონები კი, რომლებიც არ ასრულებენ რაიმე სასიცოცხლო ფუნქციას, განისაზღვრებიან, როგორც ტოქსიკური ლითონები. ჯანმრთელობისთვის პოტენციურ საშიშროებას წარმოადგენს 12 მძიმე მეტალი – სპილენძი, კადმიუმი, ვერცხლისწყალი, კალა, ტყვია, ვანადიუმი, ქრომი, მოლიბდენი, მანგანუმი, ნიკელი და სტრონციუმი. ამათგან განსაკუთრებით ტოქსიკურია კადმიუმი, ვერცხლისწყალი, ტყვია და სტრონციუმი.

მძიმე ლითონები ანთროპოგენურ ქიმიურ ნივთიერებათა შორის პრიორიტეტულ დამბინძურებელთა რიცხვს მიეკუთვნება. მათ ახასიათებთ მაღალი ტოქსიკურობა და ორგანიზმში დაგროვების უნარი. ისინი ფართოდ გამოიყენებიან სხვადასხვა საწარმოო ციკლში, ამიტომ მიუხედავად სხვადასხვა გამწმენდი ღონისძიებისა, სამრეწველო ჩამდინარე წყლებში მათი შემცველობა საკმაოდ მაღალია. გარემოში ისინი, ასევე, ხვდებიან საყოფაცხოვრებო ჩამდინარე წყლების, სამრეწველო საწარმოების კვამლისა და მტვრის გზით. ბევრი მძიმე ლითონი ქმნის მდგრად ორგანულ ნაერთს, რომელიც კარგად იხსნება წყალში, რაც განაპირობებს მათ მოხვედრას ბუნებრივ წყალსატევებში.

მძიმე მეტალები სხვადასხვა სახის დარღვევას იწვევს. მაგ. იაპონიაში, მინიმატას ყურეში მცხოვრებ ადამიანებში მძიმე მეტალებით დაბინძურებული მოლუსკების საკვებად გამოყენებამ ნევროლოგიური დაავადებების განვითარება გამოიწვია. კადმიუმით მოწამლვა ძვლების „დარბილებას“ და თირკმლების დაზიანებას იწვევს და მისთვის დამახასიათებელია ძლიერი ტკივილები სახსრებსა და ზურგის არეში. კადმიუმი და რამდენიმე მისი ნაერთი ცნობილია, როგორც კანცეროგენი და მრავალი სახის სიმსივნის გამომწვევია. კადმიუმი და თუთია მსგავსი ქიმიური ელემენტებია, რის გამოც, კადმიუმი ანაცვლებს თუთიას სხვადასხვა ბიოლოგიურ პროცესში და თუთიასთან შედარებით 10-ჯერ უფრო მტკიცე ნაერთებს ქმნის. კადმიუმს ასევე აქვს მაგნიუმისა და კალციუმის ჩანაცვლების უნარიც. კადმიუმს ახასიათებს ბიოაკუმულაცია. კერძოდ, იგი გროვდება თევზების შინაგანი ორგანოების ქსოვილებში. ამასთან, კადმიუმს ნახევრადგამოყოფის ხანგრძლივი დრო გააჩნია – 10-30 წელი. დაბინძურებულ წყალში დაჭერილი თევზის მოხმარებამ შეიძლება გამოიწვიოს ადამიანის მძიმე ინტოქსიკაცია. კობალტი, ისევე როგორც ნიკელი, დაგროვებისას ავლენს მუტაგენურ და კანცეროგენურ თვისებებს. ასევე საზიანოა თუთიის ჭარბი კონცენტრაცია: თავისუფალი თუთიის იონი ტოქსიკურია მცენარეების, უხერხემლოების და თევზებისათვის. სპილენძი მტკნარი წყლის თევზებისათვის უფრო ტოქსიკურია, ვიდრე სხვა მძიმე მეტალი, ვერცხლისწყლის გარდა. ადამიანისთვის სპილენძი არ არის ძლიერ ტოქსიკური,

თუმცა, ორგანიზმში მისმა სიჭარბემ შეიძლება გამოიწვიოს ქრონიკული ინტოქსიკაცია, რის შედეგადაც შეიძლება განვითარდეს ჰეპატიტი, შიზოფრენია და სხვ. კობალტი და სტრონციუმი თევზების კუნთებში აკუმულირდება. წყალში არსებული ეს ელემენტები მდინარეებში ბანაობისას შეიძლება საშიში აღმოჩნდეს ადამიანისთვის და ისეთი რთული დაავადებები გამოიწვიოს, როგორცაა სტრონციუმის რაქიტი, ჩონჩხის პათოლოგია, სასუნთქი გზების დაავადება, კანის დაზიანება და სხვ.

4. სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვებასა და გადამამუშავებასთან / გამდიდრებასთან დაკავშირებული კანონმდებლობა

მსოფლიოში სულ უფრო იზრდება გამოცდილება და იმის გათვითცნობიერება, რომ არსებობს პირდაპირი კავშირი ერთი მხრივ, განვითარების ეფექტურობასა და მეორე მხრივ, გაუმჯობესებულ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობას, გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მონაწილეობასა და ანგარიშვალდებულებას შორის. ეს კი, განსაკუთრებით თვალნათელია გარემოსდაცვით მმართველობაში, ანუ იმ სფეროში, სადაც ხდება ბუნებრივი რესურსებისა და გარემოს მიმართ ძალაუფლების გამოყენება.

1992 წელს, რიო-დე-ჟანიეიროში მიღებული „რიოს დეკლარაციის“ მე-10 პრინციპი აყალიბებს კარგი გარემოსდაცვითი მმართველობის ძირითად ინსტიტუციურ კომპონენტებს ნებისმიერი მმართველობითი მოდელისთვის. კერძოდ, დეკლარაციის მე-10 პრინციპის თანახმად, „გარემოსდაცვითი საკითხების საუკეთესოდ გადაწყვეტა შესაძლებელია მხოლოდ შესაფერის დონეებზე ყველა იმ მოქალაქის ჩართვით, რომელსაც ეხება ეს საკითხები. ეროვნულ დონეზე, თითოეული პირისთვის ხელმისაწვდომი უნდა იყოს გარემოსთან დაკავშირებული, სახელმწიფო ორგანოებში არსებული ინფორმაცია, მათ შორის, ინფორმაცია საშიში მასალებისა და მათ თემებში განხორციელებული საქმიანობების შესახებ; თითოეულ პირს უნდა ჰქონდეს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მონაწილეობის შესაძლებლობა. სახელმწიფოებმა, ინფორმაციის ფართოდ გავრცელების გზით, ხელი უნდა შეუწყონ საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებას და მონაწილეობას. უზრუნველყოფილ უნდა იქნას იურიდიული და ადმინისტრაციული სამართალწარმოების ეფექტური ხელმისაწვდომობა, მათ შორის, მიყენებული ზიანის ანაზღაურება და სამართლებრივი დაცვის საშუალება“.

საქართველოში ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები, მათ შორის, ადამიანის უფლება ცხოვრობდეს ჯანმრთელობისთვის უვნებელ გარემოში, სარგებლობდეს ბუნებრივი და კულტურული გარემოთი და უფლება, მიიღოს სრული, ობიექტური და დროული ინფორმაცია გარემოს მდგომარეობის შესახებ,

კონსტიტუციური ნორმებით არის განმტკიცებული (საქართველოს კონსტიტუცია, 37-ე მუხლი). მოგვიანებით მიღებულ იქნა ქვეყნის კონსტიტუციით 1995 წელს აღიარებული, ძირითადი უფლებებისა და თავისუფლებების უზრუნველყოფი არაერთი საკანონმდებლო აქტი.

გარემოსდაცვითი ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის, გადანყვეტილების მიღების პროცესში საზოგადოების მონაწილეობის და ამავე სფეროში მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობის უფლებების გამოყენების შესაძლებლობები უფრო დეტალურად საქართველოს გარემოსდაცვით კანონმდებლობაშია ასახული. გარდა ამისა, მოქმედებს არაერთი საკანონმდებლო აქტი, რომლებიც ზოგადად, საჯარო დაწესებულებებში არსებული ინფორმაციის საზოგადოებისთვის ხელმისაწვდომობის, გადანყვეტილების მიღების პროცესში მონაწილეობისა და ადამიანის ძირითად უფლებათა და თავისუფლებათა შელახვის შემთხვევაში, სამართლებრივი დაცვის უზრუნველყოფის საკითხებს არეგულირებს. ხელმისაწვდომობის ამ სამ უფლებას ასევე განამტკიცებს „გარემოსდაცვით საკითხებთან დაკავშირებული ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის, გადანყვეტილების მიღების პროცესში საზოგადოების მონაწილეობისა და ამ სფეროში მართლმსაჯულების საკითხებზე ხელმისაწვდომობის შესახებ“ კონვენცია²⁹⁸ (შემდგომში – ორჰუსის კონვენცია), რომელიც საქართველოს კანონმდებლობის განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს და გააჩნია უპირატესი იურიდიული ძალა შიდასახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტების მიმართ (გარდა კონსტიტუციისა).

4.1. სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვების ძირითადი წესები და პირობები

„წიაღის შესახებ“ საქართველოს კანონის (1996) მიხედვით, საქართველოს წიაღი სახელმწიფო საკუთრებაა და ყოველგვარი ქმედება, რომელიც ხელყოფს წიაღზე სახელმწიფო საკუთრების უფლებას, აკრძალულია. ამასთან, მიწაზე საკუთრების უფლება არ იძლევა წიაღზე საკუთრების უფლებასაც. საქართველოში წიაღით სარგებლობა კი ფასიანია.

სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვების ლიცენზია

საქართველოს ტერიტორიაზე სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვება მხოლოდ შესაბამისი ლიცენზიის შეძენის შემთხვევაშია შესაძლებელი. 2005 წლამდე, სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვებისათვის სავალდებულო იყო გარემოზე

298 კონვენცია რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ 2000 წლის 11 თებერვალს, ძალაშია 2001 წლის 30 ოქტომბრიდან.

ზემოქმედების შეფასება, რისკების განსაზღვრა და შესაბამისი შემარბილებელი ღონისძიების დაგეგმვა, რომელიც სავალდებულო იყო შესასრულებლად ლიცენზიანტისათვის. დღეს მოქმედი კანონმდებლობის თანახმად, ნიალით სარგებლობა არ საჭიროებს რაიმე სახის წინასწარ შეფასებას. ლიცენზიის შექმნა შესაძლებელია შესაბამის აუქციონზე.

სასარგებლო წიაღისეულით სარგებლობის ლიცენზია არის საჯარო დოკუმენტი, რომლის ასლი წერილობითი მოთხოვნის საფუძველზე ხელმისაწვდომია ლიცენზიის გამცემ ადმინისტრაციულ ორგანოში – საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროში და სსიპ გარემოს ეროვნული სააგენტოში. ლიცენზიებისა და ნებართვების კანონის თანახმად, ეს ინფორმაცია ხელმისაწვდომი უნდა იყოს მოთხოვნის გარეშე გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს ვებ-გვერდზე, თუმცა ჯერ-ჯერობით ეს ინფორმაცია არ ქვეყნდება.

სასარგებლო წიაღისეულით სარგებლობის ლიცენზია მოიცავს შემდეგ მონაცემებს:

- სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვების ლიცენზიის ნომერი და ლიცენზიის უწყებრივ სალიცენზიო რეესტრში გატარების თარიღი;
- ინფორმაცია ლიცენზიის მფლობელის შესახებ;
- ლიცენზიის გაცემის საფუძველი;
- ლიცენზიით გათვალისწინებული ტერიტორიის მდებარეობა და ფართობი;
- მოსაპოვებელი რესურსის სახეობა და მოცულობა;
- სალიცენზიო პირობები (არსებობის შემთხვევაში);
- ლიცენზიის მოქმედების ვადა.

ნიალით მოსარგებლედ შეიძლება იყოს ნებისმიერი ფიზიკური ან იურიდიული პირი. ნიალით მოსარგებლენი სარგებლობენ ლიცენზიაში ჩამოთვლილი ყველა უფლებით და პასუხს აგებენ მისი პირობების დაცვაზე.

კანონის მიხედვით, მფლობელს წიაღის უბანი სარგებლობისათვის გადაეცემა სამთო მინაკუთვნის სახით. სამთო მინაკუთვნი – ეს არის ლიცენზიით სივრცობრივად განსაზღვრული წიაღის ტერიტორია, რომლის ფარგლებშიც ნიალით მოსარგებლეს ეძლევა ნიალით სარგებლობის უფლება. სამთო მინაკუთვნი ლიცენზიის განუყოფელი ნაწილია და ავტომატურად მასთან ერთად გაიცემა. სამთო მინაკუთვნის ფარგლებს გარეთ კი ნიალით სარგებლობა აკრძალულია.

ლიცენზიანტის ვალდებულებები

ნიალით მოსარგებლე ვალდებულია:

- ნიალით მხოლოდ ლიცენზიით განსაზღვრული მიზნებისათვის ისარგებლოს;
- უზრუნველყოს ნიალისეული რესურსების რაციონალური და კომპლექსური გამოყენება, გარემოსა და ნიალის დაცვა;
- დაიცვას სამუშაოთა წარმოების დროს უსაფრთხოების წესები;
- შეისწავლოს ნიალი კომპლექსურად, ამასთან, უზრუნველყოს შესაბამისი დოკუმენტაციის წარმოება და შენახვა;
- ნიალის შესახებ, ერთიან სახელმწიფო ფონდს წარუდგინოს ნებისმიერი დოკუმენტი მოძიებული, მოპოვებული და ნიალში დარჩენილი მარაგების, ნიალისეულში არსებული კომპონენტების, აგრეთვე ნიალით სარგებლობის სხვა ობიექტების შესახებ;
- ნიალით სარგებლობისას, იშვიათი (უნიკალური) გეოლოგიური, პალეონტოლოგიური, არქეოლოგიური ობიექტების, მინერალური წარმონაქმნების, მეტეორიტების განლაგების ადგილების, აგრეთვე ნიალის ისეთი უბნების, აღმოჩენის შემთხვევაში, რომელთაც აქვს მეცნიერული, ისტორიული, ესთეტიკური ან სხვა კულტურული მნიშვნელობა, ნიალით მოსარგებლე ვალდებულია შეაჩეროს სამუშაოები შესაბამის უბნებზე და ამის შესახებ აცნობოს ლიცენზიის გამცემ ადმინისტრაციულ ორგანოს.
- უნდა უზრუნველყოს ნიალისეული რესურსების იმგვარად გამოყენება, რომ დაიცვას ნიალი, ატმოსფერული ჰაერი, წყალი, მიწა, ტყე, დაცული ტერიტორიები, ისტორიული და კულტურული ძეგლები და სხვადასხვა დანიშნულების შენობა-ნაგებობები მავნე ზემოქმედებისაგან;
- შეინარჩუნოს სამთო გვირაბები და ჭაბურღილები ისეთ მდგომარეობაში, რომ მომავალში შესაძლებელი იყოს მათი გამოყენება;
- დაიცვას და საჭიროების შემთხვევაში, უსაფრთხო და გამოსაყენებელ მდგომარეობაში მოიყვანოს ნიალით სარგებლობის შედეგად დაზიანებული მიწის ნაკვეთები და შეასრულოს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი სხვა მოთხოვნები.

ნიალით სარგებლობის დასრულების ან ნიალით სარგებლობის სხვა მიზეზით შეწყვეტის შემდგომ, ნიალით სარგებლობის პერსპექტივის არარსებობის შემთხვევაში, სარეკულტივაციო და საკონსერვაციო სამუშაოების ჩატარება ეკისრება ნიალით მოსარგებლეს.

სასარგებლო ნიალისეულის საბადოს დაზიანების, ან ნიალით სარგებლობასთან დაკავშირებულ სამუშაოთა მოქმედების ზონაში მომუშავე ან მცხოვრები ადამიანების სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის საფრთხის შექმნის შემთხვევაში, ნიალით სარგებლობის ლიცენზია შესაძლოა გაუქმდეს.

ლიცენზიის გაუქმება ავტომატურად იწვევს სამთო, გეოლოგიურ და მინის მინაკუთვნიებზე ლიცენზიის მფლობელის უფლებათა გაუქმებას. იმ შემთხვევაში, თუ სამთო, გეოლოგიურ და მინის მინაკუთვნიებზე განთავსებული მინისზედა და მინისქვეშა ნაგებობათა მოშლა საფრთხეს არ უქმნის წიაღის დაცვას, წიაღის ყოფილ მოსარგებლეს უფლება აქვს, დადგენილ ვადებში გაასხვისოს ის, წიაღით ახალ მოსარგებლეზე ან განახორციელოს მათი დემონტაჟი. ხოლო, თუ მინისზედა და მინისქვეშა ნაგებობების დემონტაჟი საფრთხეს უქმნის წიაღის დაცვას, უნდა განახორციელოს მათი ფინანსური და ფიზიკური ლიკვიდაცია არსებული წესებისა და ნორმების შესაბამისად.

„წიაღის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, წიაღით სარგებლობა ნებადართულია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუკი დაცულია მოსახლეობის, განსაკუთრებით კი დასაქმებულ მუშაკთა ჯანმრთელობა და სიცოცხლე.

წიაღით სარგებლობასთან დაკავშირებულ სამუშაოთა უსაფრთხოდ ჩასატარებლად, დაცული უნდა იყოს შემდეგი მოთხოვნები:

- სამუშაოზე უნდა დაიშვებოდნენ, მხოლოდ შესაბამისი სპეციალური მომზადებისა და კვალიფიკაციის მუშაკები;
- სამთოდაბურღვითსამუშაოებზედასაქმებულიადამიანები, უზრუნველყოფილ უნდა იყვნენ სპეციალური ტანსაცმლით, დაცვის ინდივიდუალური და კოლექტიური საშუალებებით; საქმიანობის დროს, გამოყენებული უნდა იყოს ისეთი მეთოდები, მასალები, ტექნოლოგიური და ტექნიკური საშუალებები, რომლებიც უსაფრთხოების დადგენილ წესებს აკმაყოფილებს;
- სამთო გვირაბებში მტვრის, ფეთქებადსაშიში აირებისა და ჟანგბადის შემცველობაზე უნდა დამყარდეს სისტემატური კონტროლი;
- წიაღით სარგებლობისას უნდა დამუშავდეს და გატარდეს გარემოზე ყველა სახის მავნე ზემოქმედების თავიდან ასაცილებელი, დასაშვებ ნორმამდე შემამცირებელი ღონისძიებები. ამასთან, უნდა შემუშავდეს საშიში და ავარიული სიტუაციების თავიდან აცილებისა და ლიკვიდაციის გეგმები;
- უნდა მოხდეს მუშაკთა მიერ სამუშაოთა უსაფრთხოების წესების შესწავლა და შესრულება, აგრეთვე, ავარიების თავიდან აცილებისა და ლიკვიდაციის ღონისძიებათა დაგეგმვა და განხორციელება;
- დასაქმებულთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის საფრთხის შექმნის შემთხვევაში, უნდა განხორციელდეს სამუშაოთა შეჩერება და ადამიანების გამოყვანა უსაფრთხო ადგილზე, ასევე უნდა გატარდეს საფრთხის ლიკვიდაციისათვის საჭირო ღონისძიებები;
- სამუშაოთა ჩატარებისას მხოლოდ ისეთი მანქანები, მოწყობილობები და მასალები უნდა გამოიყენებოდეს, რომლებიც უსაფრთხოების წესების ნორმების მოთხოვნებს აკმაყოფილებს;
- ამასთან, უნდა მოხდეს ფეთქებად ნივთიერებათა და ასაფეთქებელ საშუალებათა აღრიცხვა, სათანადო შენახვა და ხარჯვა, აგრეთვე მათი უსაფრთხო და სწორი გამოყენება.

წიალით მოსარგებლეთა მიერ უსაფრთხოების წესებისა და ნორმების დაცვის უზრუნველყოფისათვის, პასუხისმგებლობა ეკისრებათ შესაბამის საწარმოთა, დანესებულებათა და ორგანიზაციათა ხელმძღვანელებს.

წიალით სარგებლობასთან დაკავშირებულ სამუშაოთა ხელმძღვანელები, საამისოდ უფლებამოსილი სხვა თანამდებობის პირები ვალდებული არიან წარმოებაში დასაქმებულ მუშაკთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის უშუალო საფრთხის შექმნისას დაუყოვნებლივ შეაჩერონ სამუშაოები და უზრუნველყონ მათი უსაფრთხო ევაკუაცია; ხოლო, იმ შემთხვევაში, თუ საფრთხე ემუქრებათ წიალით სარგებლობასთან დაკავშირებულ სამუშაოთა გავლენის ზონაში მცხოვრებლებს, შესაბამისი წიალით მოსარგებლები ვალდებული არიან, შექმნილი საფრთხის შესახებ შეატყობინონ სათანადო უფლებამოსილ ორგანოებს.

ასევე, წიალით მოსარგებლე ვალდებულია, დადგენილი წესის შესაბამისად, შექმნას სამთო-სამაშველო სამსახური ან ხელშეკრულების საფუძველზე ისარგებლოს სპეციალიზებული სამთო-სამაშველო ნაწილების მომსახურებით სამთო გვირაბებზე.

წიალით სარგებლობის სახელმწიფო კონტროლი და ზედამხედველობა

წიალით სარგებლობის სახელმწიფო კონტროლს ახორციელებს საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის დეპარტამენტი; ხოლო, წიალით სარგებლობასთან დაკავშირებულ სამუშაოთა უსაფრთხოებაზე სახელმწიფო ზედამხედველობას საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირი, ტექნიკური და სამშენებლო ზედამხედველობის სააგენტო უზრუნველყოფს.

წიალით სარგებლობის სახელმწიფო კონტროლსა და ზედამხედველობას ექვემდებარება:

- წიალის და წიალით სარგებლობის სამუშაოთა უსაფრთხოების უზრუნველყოფა;
- წიალით სარგებლობის ობიექტების კონსერვაცია და ლიკვიდაცია;
- წიალით სარგებლობის კანონიერების და ლიცენზიით გათვალისწინებული პირობების დაცვა;
- წიალით სარგებლობის ნებისმიერ სტადიაში წიალით სარგებლობის სტანდარტების, ნორმებისა და წესების მოთხოვნათა შესრულება;
- წიალის შესწავლის მიმართულება, მეთოდიკა, კომპლექსურობა და ხარისხი;
- წიალით სარგებლობის დროს, სამუშაოთა უსაფრთხო წარმოების წესებისა და ნორმების დაცვა;
- იმ ღონისძიებათა სისწორე და დროულობა, რომელიც უზრუნველყოფს

მოსახლეობის უსაფრთხოებას, ბუნებრივი გარემოს, ისტორიისა და კულტურის ძეგლების, შენობებისა და ნაგებობების, მოქმედი და დაკონსერვებული სამთო გვირაბებისა და ჭაბურღილების დაცვას წიაღით სარგებლობასთან დაკავშირებულ სამუშაოთა მავნე ზეგავლენისაგან;

- სამთო გვირაბებში, მიწის ზედაპირზე და წყლის ობიექტებში ნავთობის, გაზისა და მიწისქვეშ დასაცავად შენახული სხვა ნივთიერებისა და მასალების, წიაღში ჩაშვებული ჩამდინარე წყლების, წიაღში ჩამარხული მავნე ნივთიერებებისა და წარმოების ნარჩენების გაჟონვის თავიდან აცილებას.

„ლიცენზიებისა და ნებართვების შესახებ“ კანონის მოთხოვნის შესაბამისად, ლიცენზიის გამცემი კონტროლს ახორციელებს მხოლოდ სალიცენზიო პირობების შესრულების შერჩევითი შემოწმებით ან/და ლიცენზიის მფლობელის მიერ რეგულარული ანგარიშგებით. ლიცენზიის მფლობელი ვალდებულია ყოველწლიურად, 1-ლი აპრილიდან 1-ლ მაისამდე ლიცენზიის გამცემ ადმინისტრაციულ ორგანოს წარუდგინოს წერილობითი ანგარიში. თუ წარმოდგენილი ანგარიშიდან ნათლად არ ჩანს, ან საერთოდ არ ჩანს სალიცენზიო პირობების დაცვის ფაქტი, ლიცენზიის გამცემი უფლებამოსილია მიმართოს ლიცენზიის მფლობელს და მოითხოვოს სალიცენზიო პირობების გონივრულ ვადაში დაცვის შესრულების დამადასტურებელი ინფორმაცია. თუკი, ლიცენზიის მფლობელი დადგენილ ვადაში არ წარადგენს მოთხოვნილ ინფორმაციას, მის მიმართ გატარდება შესაბამისი სანქციები.

ლიცენზიის გამცემს უფლება აქვს შეამოწმოს მხოლოდ სალიცენზიო პირობების შესრულების მდგომარეობა და არ აქვს უფლება შეამოწმოს ან მოითხოვოს ინფორმაცია ისეთი გარემოებების შესახებ, რომელსაც არ აქვს უშუალო კავშირი სალიცენზიო პირობების დაცვასთან.

ლიცენზიის გამცემი ვალდებულია შერჩევითი შემოწმების დასრულების შემდეგ, შეადგინოს შესაბამისი შემოწმების აქტი, რომელიც წარმოადგენს საჯარო დოკუმენტს და წერილობითი მოთხოვნის საფუძველზე ხელმისაწვდომია გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების სამინისტროში.

ლიცენზიის გამცემს საკუთარი ინიციატივით სალიცენზიო პირობების შესრულების შემოწმება შეუძლია კალენდარული წლის განმავლობაში მხოლოდ ერთხელ; და ნებისმიერი პირის მიერ უწყებაში წარდგენილი საჩივრის საფუძველზე სალიცენზიო პირობების დარღვევის შესახებ ვარაუდის ყველა შემთხვევაში.

წიაღის მოპოვებასთან დაკავშირებული ტექნიკური რეგლამენტები

„მადნეული და არამადნეული საბადოების მიწისქვეშა წესით დამუშავების შესახებ“ ტექნიკური რეგლამენტი ადგენს მოთხოვნებს უსაფრთხოების

უზრუნველსაყოფად და სავალდებულოა საქართველოს ტერიტორიაზე არსებული ყველა საწარმოსათვის, რომელიც აპროექტებს, აშენებს, არემონტებს ან ექსპლუატაციას უწევს მადნეული და არამადნეული საბადოების მალაროებს. რეგლამენტებში მოცემულია ინფორმაცია მალაროში დასაქმებული მუშა-მოსამსახურეთათვის უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობების დაცვის შესახებ. ამასთან, თავად მალაროს უსაფრთხოების, გვირაბების გაყვანის, საწმენდი სამუშაოების, მალაროში მუშებისა და ნედლეულის ტრანსპორტირების დროს სავალდებულოდ დასაცავი უსაფრთხოების წესების შესახებ.

კარიერებზე დასაქმებული მუშახელის, მოსახლეობისა და ზოგადად კარიერის უსაფრთხოების შესახებ წესებს ადგენს ტექნიკური რეგლამენტი „კარიერების უსაფრთხოების შესახებ“. კერძოდ, რეგლამენტში მოცემულია ინფორმაცია: კარიერების მუშაობის პროცესში ხელმძღვანელთა და დასაქმებულთა ვალდებულებების, ღია სამთო, სანაყარო, გადამტვირთავი სამუშაოების წარმოებისას სავალდებულო მოთხოვნებისა და კარიერების უსაფრთხო ექსპლუატაციის შესახებ.

ნახშირის შახტებში დასაქმებული მუშახელის, მოსახლეობისა და მიმდებარე გარემოს უსაფრთხოების შესახებ მოთხოვნებს ადგენს ტექნიკური რეგლამენტი „ნახშირის შახტების უსაფრთხოების შესახებ“. კერძოდ, რეგლამენტში მოცემულია ინფორმაცია: ნახშირის შახტებში მუშაობის პროცესში ხელმძღვანელთა და დასაქმებულთა ვალდებულებების, გვირაბების გაყვანისა და გამაგრების, შახტების საწმენდი, შახტების განიავების სამუშაოების წარმოებისას სავალდებულო მოთხოვნებისა და მისი უსაფრთხო ექსპლუატაციის შესახებ.

ნიადაგის ნაყოფიერი ფენის მოხსნის, შენახვის, გამოყენების და რეკულტივაციის წესებს, ადგენს ტექნიკური რეგლამენტი „ნიადაგის ნაყოფიერი ფენის მოხსნის, შენახვის, გამოყენებისა და რეკულტივაციის შესახებ“. რეგლამენტი ვრცელდება ყველა კატეგორიისა და სტატუსის მქონე მიწებზე და მისი შესრულება სავალდებულოა ყველა ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის. რეგლამენტის მიზანია, ქვეყნის ტერიტორიაზე არსებული მიწის რესურსების დაცვა, მისი რაციონალურად გამოყენება; ამასთან, დაბინძურებული და დეგრადირებული ნიადაგის ნაყოფიერების აღდგენა და რეკულტივაციის (ტექნიკური, ბიოლოგიური) მეთოდების განსაზღვრა.

ფეთქებადი მასალებით საამფეთქებლო სამუშაოების წარმოებისას უსაფრთხოების მოთხოვნებს კი ადგენს ტექნიკური რეგლამენტი „საამფეთქებლო სამუშაოების უსაფრთხოების შესახებ“.

4.2. წიაღისეულის გამდიდრების/გადამუშავების მარეგულირებელი კანონმდებლობა

გარემოზე ზემოქმედების ნებართვა/ეკოლოგიური ექსპერტიზის დასკვნა

„გარემოზე ზემოქმედების შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, სასარგებლო წიაღისეულის გამდიდრება/გადამუშავება არის სახელმწიფო ეკოლოგიურ ექსპერტიზას დაქვემდებარებული საქმიანობა. „ეკოლოგიური ექსპერტიზის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, ეკოლოგიურ ექსპერტიზას ატარებს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტრო. ეკოლოგიური ექსპერტიზა უტარდება სასარგებლო წიაღისეულის გამდიდრების/გადამუშავების განმახორციელებელი სუბიექტის მიერ წარდგენილ გარემოზე ზემოქმედების შეფასების (გზშ) ანგარიშს. ეკოლოგიური ექსპერტიზის საფუძველზე დგება ეკოლოგიური ექსპერტიზის დასკვნა, რომელიც თავის მხრივ, საფუძველად ედება გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების მინისტრის გადაწყვეტილებას საქმიანობისათვის გარემოზე ზემოქმედების ნებართვის გაცემის შესახებ (თუკი, საქმიანობა არ საჭიროებს მშენებლობის ნებართვას), ან (მშენებლობის ნებართვის გაცემის შემთხვევაში) დადებითი ან უარყოფითი ეკოლოგიური ექსპერტიზის დასკვნის გაცემის შესახებ ბრძანებას.

გარემოზე ზემოქმედების ნებართვა და ეკოლოგიური ექსპერტიზის დასკვნა არის საჯარო ინფორმაცია. აღნიშნული ინფორმაცია ხელმისაწვდომია წერილობითი მოთხოვნის საფუძველზე, გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროში. ასევე, ლიცენზიებისა და ნებართვების კანონის თანახმად, ეს ინფორმაცია ხელმისაწვდომი უნდა იყოს მოთხოვნის გარეშე გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს ვებ-გვერდზე, თუმცა ვებ-გვერდზე დღეისათვის განთავსებული ინფორმაცია არ არის სრული.

გარემოზე ზემოქმედების შეფასების ანგარიში (დოკუმენტი, რომელიც ეკოლოგიური ექსპერტიზის შედეგად გაიცემა დასკვნა/ნებართვა) არის საქმიანობის განხორციელებისათვის გაცემული ნებართვის განუყოფელი ნაწილი. ბუნებრივ და სოციალურ გარემოზე საქმიანობის უარყოფითი ზემოქმედების შემსუბუქებისათვის გზშ-ს ანგარიშში აღწერილი ღონისძიებების შესრულება არის სავალდებულო.

გარემოზე ზემოქმედების შეფასების ანგარიში

„გარემოზე ზემოქმედების შეფასების შესახებ“ დებულების თანახმად, გარემოზე ზემოქმედების შეფასების პროცედურა წარმოადგენს დაგეგმილ საქმიანობაზე დამასაბუთებელი დოკუმენტაციის შექმნისა და ამ საქმიანობაზე გარემოზე

ზემოქმედების ნებართვის/ეკოლოგიური ექსპერტიზის დასკვნის მიღების პროცესში გარემოზე ყოველგვარი მოსალოდნელი ზემოქმედების წყაროს, ხასიათისა და ხარისხის განსაზღვრას, აგრეთვე მათი ეკოლოგიური, სოციალური და ეკონომიკური შედეგების ინტეგრირებულ შეფასებას.

დებულების თანახმად, გარემოზე ზემოქმედების შეფასება მოიცავს დაგეგმილი საქმიანობის კონტექსტში პირდაპირი და არაპირდაპირი ზემოქმედების გამოვლენას, აღწერას და შედეგების შესწავლას:

- ადამიანის საცხოვრებელ გარემოსა და მის ჯანმრთელობაზე;
- მცენარეულ საფარსა და ცხოველთა სამყაროზე;
- ბუნებრივ და სახეცვლილ ეკოსისტემებზე;
- ლანდშაფტებზე;
- ჰაერზე, წყალზე, ნიადაგზე, კლიმატზე;
- ისტორიულ ძეგლებსა და კულტურულ ფასეულობებზე;
- სოციალურ-ეკონომიკურ ფაქტორებზე;
- გეოლოგიური და ჰიდროლოგიური გარემოს არსებული სიტუაციის შეფასებაზე და მოსალოდნელ რისკებზე.

გარემოზე ზემოქმედების ანგარიში უნდა მოიცავდეს შემდეგ ინფორმაციას:

- გარემოს არსებული მდგომარეობის ანალიზს;
- საქმიანობით გამოწვეული ზეგავლენის წყაროების, სახეებისა და ობიექტების დადგენას;
- გარემოს მდგომარეობის რაოდენობრივი და ხარისხობრივი მახასიათებლების ცვლილებების პროგნოზს;
- საქმიანობის შედეგად შესაძლებელი ავარიული სიტუაციების აღბათობის განსაზღვრასა და მათი მოსალოდნელი შედეგების შეფასებას;
- დაგეგმილი საქმიანობის ეკოლოგიური, სოციალური და ეკონომიკური შედეგების შეფასებას;
- გარემოსა და ადამიანის ჯანმრთელობაზე უარყოფითი ზეგავლენის შემცირებისა და თავიდან აცილების გზებს, საჭიროების შემთხვევაში, საკომპენსაციო ღონისძიებების განსაზღვრას;
- ნარჩენი (კუმულატიური) ზეგავლენის, მისი კონტროლისა და მონიტორინგის მეთოდების განსაზღვრას;
- პროექტების ეკოლოგიურ-ეკონომიკური შეფასების ჩატარებას;
- პროექტის განხორციელების ადგილმდებარეობის, ასევე დაგეგმილი საქმიანობის ტექნოლოგიის ალტერნატივების განსაზღვრას;
- სამენარმეო და სხვა სახის საქმიანობის შეწყვეტის შემთხვევაში, გარემოს წინანდელ მდგომარეობამდე აღდგენის გზებისა და საშუალებების განსაზღვრას;
- საზოგადოების ინფორმირებასა და საზოგადოებრივი აზრის შესწავლას;
- პროექტის განხორციელების შემდგომ სიტუაციის ანალიზის გეგმას;

- მოსალოდნელი ემისიების სახეობებისა და რაოდენობის დადგენას;
- დაგეგმილი საქმიანობიდან გამომწვეული რისკების ანალიზს (მშენებლობის ან/და ექსპლუატაციის ეტაპზე);
- დაგეგმილი საქმიანობის ტექნოლოგიური ციკლის აღწერას (მათ შორის – დანადგარის საპასპორტო მონაცემები);
- გარემოზე დადგენილ ზემოქმედებათა ფაქტორების შედეგად მიღებული გარემოს მოსალოდნელი მდგომარეობის პროგნოზს;
- საქმიანობის განხორციელებისა და მიმდინარეობის ეტაპისათვის გარემოსდაცვითი მონიტორინგის გეგმების შემუშავებას, სადაც გათვალისწინებული იქნება გარემოსდაცვითი უსაფრთხოების თვითმონიტორინგის პროგრამა.

დებულების თანახმად, გარემოზე ზემოქმედების შეფასების განუყოფელი ნაწილია ასევე, ანგარიშთან ერთად გადაწყვეტილების მიმღებ ორგანოში წარსადგენი შემდეგი ინფორმაცია:

- გარემოზე მოსალოდნელი ზეგავლენის შერბილების ღონისძიებათა გეგმები;
- ავარიულ სიტუაციაზე რეაგირების გეგმები ადგილობრივი სპეციფიკის გათვალისწინებით;
- მოკლე ცნობები პროექტის განხორციელების მიზნებისა და მისი განხორციელების მიზანშეწონილობის დასაბუთებაზე;
- ობიექტის განთავსების ადგილის შერჩევის კრიტერიუმები, ალტერნატიული ვარიანტების გათვალისწინებით;
- ზემოქმედების ქვეშ მოქცეული გარემოს არსებული მდგომარეობის მოკლე აღწერა;
- დაგეგმილი საქმიანობის განხორციელების ადგილის GIS (გეოინფორმაციული სისტემები) კოორდინატები, სიტუაციური რუკა და გენ-გეგმა, სადაც დატანილი იქნება საწარმოო მოედანი, დროებითი შენობა-ნაგებობები, კომუნიკაციები და ზემოქმედების წყაროები;
- საპროექტო გადაწყვეტათა შემუშავების პროცესში გამოყენებული ლიტერატურა (წყაროს მითითებით), საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების ჩამონათვალი.

ზემოაღნიშნული ინფორმაცია არის საჯარო და ხელმისაწვდომია გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების სამინისტროში წერილობითი მოთხოვნის საფუძველზე.

სანებართვო პირობების შესრულების კონტროლი

გარემოზე ზემოქმედების ნებართვის და/ან დადებითი ეკოლოგიური ექსპერტიზის დასკვნის მფლობელი არ არის ვალდებული ნებართვის/დასკვნის გამცემ ორგანოში წარადგინოს ანგარიში პირობების შესრულების თაობაზე, თუკი ეს

ვალდებულება არ არის დადგენილი გარემოზე ზემოქმედების ნებართვის და/ან დადებითი ეკოლოგიური ექსპერტიზის დასკვნით.

გარემოზე ზემოქმედების ნებართვის მფლობელის მიერ სანებართვო პირობების შესრულებას აკონტროლებს საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების სამინისტროს გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის დეპარტამენტი. ნებართვის გამცემი კონტროლს ახორციელებს მხოლოდ სანებართვო პირობების შესრულების შერჩევითი შემოწმებით.

ნებართვის გამცემს უფლება აქვს შეამოწმოს მხოლოდ სანებართვო პირობების შესრულების მდგომარეობა და არ აქვს უფლება შეამოწმოს ან მოითხოვოს ინფორმაცია ისეთი გარემოებების შესახებ, რომელსაც არ აქვს უშუალო კავშირი სანებართვო პირობების დაცვასთან.

ნებართვის გამცემი ვალდებულია შერჩევითი შემოწმების დასრულების შემდეგ, შეადგინოს შესაბამისი შემოწმების აქტი, რომელიც წარმოადგენს საჯარო დოკუმენტს და წერილობითი მოთხოვნის საფუძველზე ხელმისაწვდომია გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების სამინისტროში.

ნებართვის გამცემს სალიცენზიო პირობების შესრულების შემოწმება საკუთარი ინიციატივით შეუძლია კალენდარული წლის განმავლობაში მხოლოდ ერთხელ. ასევე, ნებისმიერი პირის მიერ უწყებაში წარდგენილი საჩივრის საფუძველზე, სანებართვო პირობების დარღვევის შესახებ ვარაუდის ყველა შემთხვევაში.

„ატმოსფერული ჰაერის დაცვის შესახებ“ კანონის თანახმად, 5 წელიწადში ერთხელ, ატმოსფერული ჰაერის დაბინძურების თითოეული წყაროსთვის და თითოეული მავნე ნივთიერებისთვის დგინდება ატმოსფერულ ჰაერში მავნე ნივთიერებათა ზღვრულად დასაშვები გაფრქვევის ნორმა. ატმოსფერულ ჰაერში მავნე ნივთიერებათა ზღვრულად დასაშვები გაფრქვევის ნორმა წარმოადგენს ატმოსფერული ჰაერის დაბინძურების სტაციონარული წყაროდან მავნე ნივთიერებათა გაფრქვევის დადგენილ რაოდენობას, გაანგარიშებულს იმ პირობით, რომ დაბინძურების ამ წყაროსა და სხვა წყაროების ერთობლიობიდან გაფრქვეულ მავნე ნივთიერებათა კონცენტრაცია, ატმოსფერული ჰაერის მიწისპირა ფენაში არ აღემატებოდეს ამ წყაროს ზეგავლენის ტერიტორიისთვის დადგენილ მავნე ნივთიერებათა კონცენტრაციის ზღვრულად დასაშვებ ნორმებს. ატმოსფერულ ჰაერში მავნე ნივთიერებათა ზღვრულად დასაშვები გაფრქვევის ნორმა, დგინდება ატმოსფერული ჰაერის დაბინძურების, ეკოლოგიური ექსპერტიზისადმი დაქვემდებარებული საქმიანობის ყველა სტაციონარული ობიექტისთვის.

საქმიანობის განმარტებული ვალდებულება, დაბინძურების სტაციონარული წყაროებიდან აწარმოოს მავნე ნივთიერებათა გაფრქვევების სწორი თვითმონიტორინგი, რომელიც, გაფრქვევათა გაზომვას (შეფასებას), გაფრქვევათა აღრიცხვის წარმოებასა და გაფრქვევათა ანგარიშგების წარმოებას გულისხმობს.

ატმოსფერული ჰაერის დაბინძურების სტაციონარული წყაროებიდან ატმოსფერული ჰაერის მავნე ნივთიერებებით დაბინძურების სახელმწიფო კონტროლსა და ზედამხედველობას საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო საექვეუწყებო დაწესებულება, გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის დეპარტამენტი ახორციელებს.

საწარმოს მფლობელი ვალდებულია, გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის დეპარტამენტს შესათანხმებლად წარუდგინოს დაბინძურების სტაციონარული წყაროებიდან ატმოსფერულ ჰაერში, მავნე ნივთიერებათა წლიური გაფრქვევების ფაქტობრივი (რეალურად გაფრქვეული) მაჩვენებლები.

ამავე კანონის მიხედვით, ფიზიკური ან იურიდიული პირები, მოსალოდნელი ან მომხდარი ტექნოგენური ავარიისა და სხვა ეკოლოგიური კატასტროფის შესახებ ინფორმაციის მიღებისას, ვალდებულნი არიან, დროულად აცნობონ სათანადო კომპეტენტურ სახელმწიფო ორგანოებს ან ამის შესახებ საჯაროდ განაცხადონ. ინფორმაცია, ატმოსფერული ჰაერის მონიტორინგის შედეგებისა და ატმოსფერული ჰაერის მავნე ნივთიერებებით დაბინძურების შესახებ, ღია და ხელმისაწვდომი უნდა იყოს საზოგადოებისათვის.

როგორც ბოლნისში, ასევე ქიათურაში, ზესტაფონსა და ტყიბულში უკვე არსებულ საწარმოებზე გაცემულია გარემოზე ზემოქმედების ნებართვა. აგრეთვე, თითოეულ საწარმოს, გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს მიერ გაცემული ეკოლოგიური ექსპერტიზის დასკვნის მიხედვით, სავალდებულო შესასრულებლად განესაზღვრათ გარკვეული სახის პირობები. როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, ეს არის საჯარო ინფორმაცია, რომლის მიღება შესაძლებელია გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების სამინისტროსგან წერილობითი მოთხოვნის საფუძველზე.

დანართი #1

სასარგებლო სამართლებრივი აქტების ჩამონათვალი

1. საქართველოს კონსტიტუცია, 1995 წლის 24 აგვისტო, №786- რს;
2. “გარემოსდაცვით საკითხებთან დაკავშირებული ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის, გადაწყვეტილების მიღების პროცესში საზოგადოების მონაწილეობისა და ამ სფეროში მართლმსაჯულების საკითხებზე ხელმისაწვდომობის შესახებ“ კონვენცია, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ 2000 წლის 11 თებერვალს, ძალაშია 2001 წლის 30 ოქტომბრიდან;
3. „გარემოს დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 1996 წლის 10 დეკემბერი, №519_ლს;
4. „წილის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 1996 წლის 17 მაისი, №242–ლს;
5. „სასარგებლო წილისეულის მოპოვების ლიცენზიის გაცემის წესისა და პირობების შესახებ დებულების დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2005 წლის 11 აგვისტოს №136 დადგენილება;
6. „ლიცენზიებისა და ნებართვების შესახებ“ საქართველოს კანონი, 2005 წლის 24 ივნისი, №1775-რს;
7. „მადნეული და არამადნეული საბადოების მიწისქვეშა წესით დამუშავების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 31 დეკემბრის №430 დადგენილება;
8. „კარიერების უსაფრთხოების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 31 დეკემბრის №450 დადგენილება
9. „ნახშირის შახტების უსაფრთხოების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 31 დეკემბრის №449 დადგენილება;
10. „წიადაგის ნაყოფიერი ფენის მოხსნის, შენახვის, გამოყენებისა და რეკულტივაციის შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 31 დეკემბრის №424 დადგენილება;

11. „საამფეთეხლო სამუშაოების უსაფრთხოების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 31 დეკემბრის №432 დადგენილება;
12. „გარემოზე ზემოქმედების ნებართვის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 2007 წლის 14 დეკემბერი, №5602–რს;
13. „გარემოზე ზემოქმედების შეფასების შესახებ დებულების დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის მინისტრის 2013 წლის 15 მაისის ბრძანება №31;
14. „ეკოლოგიური ექსპერტიზის შესახებ“ საქართველოს კანონი; 2007 წლის 14 დეკემბერი, №5603–რს;
15. „ატმოსფერული ჰაერის დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 1999 წლის 22 ივნისი, №2116-III;
16. „აირმტვერდამჭერი მოწყობილობის ექსპლუატაციის ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 3 იანვრის №21 დადგენილება;
17. „ტექნიკური რეგლამენტი – სამუშაო ზონის ჰაერში მავნე ნივთიერებების შემცველობის ზღვრულად დასაშვები კონცენტრაციების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 15 იანვრის №70 დადგენილება;
18. „საზოგადოებრივი ჯანმრთელობის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 2007 წლის 27 ივნისი, №5069–რს.

