



შრომის სამართლის ბიულეტენი

№ 6, აგვისტო 2023



EUROPEAN
TIME

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



შრომის
სამართალი

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

დასაქმებლისთვის მიყენებული ზიანის გამო
დასაქმებულის პასუხისმგებლობა შრომით
ურთიერთობაში

ეკატერინე გასიტაშვილი
საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე



შრომის კოდექსის XIII თავი **პასუხისმგებლობას** ეთმობა, 58-ე მუხლი ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურებას განსაზღვრავს, ხოლო 59-ე მუხლით დადგენილია, რომ წერილობითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები, თუ ეს გამომდინარეობს სამუშაოს სპეციფიკიდან (59.1); სრული მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ წერილობითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს სრულწლოვან დასაქმებულთან, რომელიც ახორციელებს მისთვის გადაცემული ფასეულობების შენახვას, დამუშავებას, გაყიდვას (გადაცემას), გადაზიდვას ან წარმოების პროცესში გამოყენებას (59.2).

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ განხილულ ერთ-ერთ საქმეზე დადგენილია, რომ მხარეთა შორის დადებული **შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული იყო დასაქმებულის ვალდებულება**, გულისხმიერად მოპყრობოდა და გაფრთხილებოდა დამსაქმებლის ქონებასა და ქონებრივ ინტერესებს, საჭიროების შემთხვევაში - მიეღო ყველა შესაძლო ზომა ამგვარი ქონების განადგურების ან ზიანის თავიდან ასაცილებლად და დაუყოვნებლივ შეეტყობინებინა დამსაქმებლისთვის მისთვის ცნობილი საფრთხის შესახებ; **დასაქმებული ვალდებული იყო**, ეკისრა მატერიალური პასუხისმგებლობა დამსაქმებლისთვის მიყენებული ქონებრივი ან არაქონებრივი ზიანისთვის, რაც გამოწვეული იქნე-

ბოდა დასაქმებულის განზრახვით ან უხეში გაუფრთხილებლობით; **დასაქმებული კისრულობდა** სრულ მატერიალურ პასუხისმგებლობას დამსაქმებლის კუთვნილ ქონებაზე, რაც მას გადაეცემოდა სამუშაოს შესრულების პროცესში; **დასაქმებული ვალდებული იყო**, ეკისრა სრული მატერიალური პასუხისმგებლობა მასზე გაცემულ და მინდობილ ქონებაზე, დამსაქმებლისთვის მიყენებული ქონებრივი ან არაქონებრივი ზიანისთვის, რაც გამოწვეული იქნებოდა დასაქმებულის ქმედებით.

განსახილველ შემთხვევაში მხარეთა შორის სადავო არ იყო, რომ დასაქმებულს დამსაქმებლის მიერ მისთვის გადაცემული ქონება არ დაუკარგავს/არ გაუნადგურებია/არ დაუზიანებია; ასევე, მას არც დამსაქმებლის კლიენტებისაგან აღებული თანხა მიუთვისებია. სადავო იყო ის გარემოება, რომ დამსაქმებელ კომპანიაში მუშაობის დროს დასაქმებულმა პროდუქცია მიაწოდა სხვა საწარმოს, ამ უკანასკნელმა კი არასრულად გადაიხადა მიწოდებული საქონლის საფასური, რამაც დამსაქმებელი კომპანიის წინაშე ფულადი დავალიანება წარმოშვა.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ კლიენტის მიერ გადაუხდელი თანხის ამოღება დასაქმებულის ფუნქციებში არ შედიოდა და არ შეიძლებოდა მას დაკისრებოდა აქედან გამომდინარე მატერიალური ზიანი. **სმკ-ის 59.2-ე მუხლის დანაწესიდან გამომდინარე სახელმეკრულებო პირობის შესაფასებლად, სასამართლომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის პირველ ნაწილზე მიუთითა, რომლის შესაბამისადაც, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. შესაბამისად, ზიანის ანაზღაურებისთვის ცალსახად უნდა დადასტურდეს არა მხოლოდ ზიანის არსებობა, არამედ მისი კონკრეტული პირის მიერ ხელმეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობით გამოწვევა.** შესაბამისად გამოირიცხა დასაქმებულისათვის მატერიალური პასუხისმგებლობის დაკისრება, რადგან არ დადასტურდა მის მიერ დამსაქმებლისთვის ზიანის მიყენება *(იხ. სუსგ N ას-855-2021, 25.11.2021წ.)*

რუბრიკა: კითხვა-პასუხი
ლეგიტიმურია თუ არა ნასამართლობის ან ჯანმრთელობის შესახებ ცნობების მოთხოვნა დამსაქმებლის მხრიდან?



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

საქართველოს შრომის კოდექსის 11.1. მუხლის თანახმად, „დამსაქმებელს უფლება აქვს, მოიპოვოს კანდიდატის შესახებ ინფორმაცია, გარდა იმ ინფორმაციისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან და არ არის საჭირო კანდიდატის მიერ კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის შესაფასებლად და შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად.“

ნასამართლობა, ჯანმრთელობა, განსაკუთრებული პერსონალური ინფორმაციაა, რომლის გაჟღერების/გაზიარების მოთხოვნას მყარი სამართლებრივი საფუძვლები სჭირდება. ნორმის დანაწესის შესაბამისად, დამსაქმებელი შებოჭილია გარკვეული ფარგლებით და მას

შეუძლია მხოლოდ ის ინფორმაცია სთხოვოს პირს, რაც დაეხმარება დასაქმების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებაში. **რელევანტურია თუ არა ჯანმრთელობისა და ნასამართლობის ცნობების მოთხოვნა, დამოკიდებულია სამუშაო პოზიციაზე, ფუნქციებზე, ვალდებულების შესრულების სპეციფიკაზე. ხშირად, ჯანმრთელობის მდგომარეობა პირდაპირ უკავშირდება შრომის უსაფრთხოებას (მაგალითად, სიმძიმის აწევა) ან მესამე პირთა ინტერესებს (მაგალითად, მძღოლი, რომელიც ემსახურება კლიენტებს) და ა.შ.**

ნასამართლობა არ უნდა გახდეს პირის საზოგადოებაში პროფესიული დამკვიდრების, სოციალიზაციის, შრომის თავისუფლების საწინააღმდეგო ფაქტი. ამდენად, ნასამართლობის შესახებ ცნობის მოთხოვნაც ობიექტურად გამართლებული, ლეგიტიმური მიზნის მიღწევის აუცილებელი და საჭირო ინსტრუმენტი უნდა იყოს.

თუ პირის დასაქმება უკავშირდება საჯარო სამსახურს, მაშინ, ეს საკითხები რეგულირდება იმპერატიულად „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით.

რამდენად გამართლებულია ყოველსემესტრულად საგანმანათლებლო დაწესებულებებმა დასაქმებულებს მოსთხოვონ უფლების ჩამორთმევის შესახებ ცნობა

„სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად **უფლება ჩამორთმეულია პირი, რომელსაც სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართული დანაშაულის ჩადენისთვის სასამართლოს გამამტყუნებელი განაჩენის საფუძველზე ჩამორთვა ერთი ან რამდენიმე შესაბამისი უფლება.** შრომის კოდექსის თანახმად, (მე-10 მუხლის მე-6 და მე-7 პუნქტები) პირს ეკრძალება მუშაობა საგანმანათლებლო დაწესებულებებში თუ ის ნასამართლევა „სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, პრაქტიკაში გავრცელებულია პედაგოგთა/ლექტორთა მიმართ ყოველსემესტრულად უფლების ჩამორთმევის შესახებ ცნობების მოთხოვნა. ასეთი პრაქტიკა არასახარებლოა, არასწორია (გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ ცნობა ფასიანია). **ცნობის მოთხოვნა დამსაქმებლის მხრიდან აუცილებლად უნდა განხორციელდეს, თუმცა საკმარისია მისი ერთხელ წარდგენა შემდეგი ფაქტორების გათვალისწინებით:**

- სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართული დანაშაულია საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის XXII თავით, 143¹ და 143² მუხლებით (თუ ამ მუხლებით გათვალისწინებული დანაშაული მოიცავს სექსუალური მომსახურების გაწევის იძულებას ან პირის პროსტიტუციაში/პორნოგრაფიაში ჩაბმას), 144¹ მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით, 253-ე მუხლით, 254-ე მუხლის მე-4 ან მე-5 ნაწილით, 255-ე მუხლის მე-3–მე-7 ნაწილებით, 255¹ და 255² მუხლებით გათვალისწინებული დანაშაული. **ყველა ჩამოთვლილი მუხლი სასჯელად ითვალისწინებს თავისუფლების აღკვეთას. ე.ი. თუ პირმა ერთ სემესტრში წარმოადგინა ცნობა უფლების ჩამორთმევის შესახებ და მეორე სემესტრში ფიზიკურად გამოცხადდა სამსახურში, სახეზეა ფაქტი, რომ პირი არ იმყოფება თავისუფლების აღკვეთის მდგომარეობაში ანუ პირი არ არის**

დამნაშავედ აღიარებული ზემოაღნიშნული მუხლების საფუძველზე. ამდენად, შრომითი ურთიერთობების წარმოშობისას (ხელშეკრულების დადებისას) ერთხელ წარმოდგენილი ცნობა უფლების ჩამორთმევის შესახებ სრულად საკმარისია თუ პირი მუდმივად ცხადდება სამსახურში სემესტრულად ან წლიურად.

მნიშვნელოვანი გამოქვეყნებები და სიახლე:

ქარდავა ე., დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სხვადასხვა დამსაქმებლებთან სამუშაო დროთა შეკრება, როგორც პარალელური შრომის თავისუფლების ხელყოფა და პერსონალურ მონაცემთა უკანონო დამუშავება, თსუ, სამართლის ჟურნალი, #2, 2022,

<https://jlaw.tsu.ge/index.php/JLaw/issue/view/728/233?fbclid=IwAR0-OXeVwjbyY-3fBy96wX7IubM4rXYmUOTsp274IYKyBV0h2BN6ewy04Gk>

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

