



# შრომის სამართლის ბიულეტენი

№ 9, ნოემბერი 2023



EUROPEAN  
TIME

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

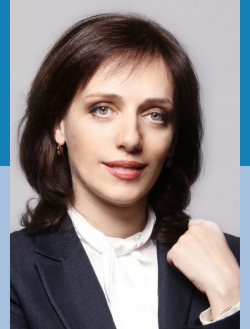
FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG

შრომის  
სამართალი

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

## შემათანხმებელი პროცედურების მნიშვნელობა დავის გადაწყვეტიზას

ეკატერინე გასიტაშვილი  
საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე



შრომითი ურთიერთობის პროცესში შესაძლოა წარმოიშვას როგორც **ინდივიდუალური**, ისე **კოლექტიური დავა**, რა დროსაც ერთი მხარე მეორეს უზავნის უთანხმოების შესახებ წერილობით შეტყობინებას, რომელშიც მითითებული უნდა იყოს დავის წარმოშობის საფუძველი და მოთხოვნები. დავის გადაწყვეტის ერთ-ერთი გზაა **შემათანხმებელი პროცედურების** დაწყება (სმკ-ის 61-63 მუხლები), რაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის **პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას** ნიშნავს. მნიშვნელოვანია, რომ **დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას** (სმკ-ის 61.4).

კოლექტიურ დავას ორგანული კანონი განმარტავს, როგორც დავას დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს /არანაკლებ 20 დასაქმებული/ ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის. ასეთ შემთხვევაში შემათანხმებელი პროცედურები გულისხმობს როგორც პირდაპირ მოლაპარაკებას, ისე - **მედიაციას** ერთ-ერთი მხარის მიერ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალური დაცვის მინისტრისათვის შესაბამისი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის შემთხვევაში.

**გაფიცვის** (როდესაც დავის შემთხვევაში დასაქმებული დროებით ნებაყოფლობით უარს აცხადებს შრომითი მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე) ან **ლოკაუტის** (როდესაც დავის შემთხვევაში დამსაქმებელი დროებით ნებაყოფლობით უარს აცხადებს შრომითი მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე) დროს **მხარეები ვალდებული არიან განაგრძონ შემათანხმებელი პროცედურები** (სშკ-ის 64.5).

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ შემათანხმებელ პროცედურებში მხარეთა მონაწილეობის მიზანი გაფიცვის/ლოკაუტის პრევენციაა, რაც მნიშვნელოვანი პრაქტიკული და სამართლებრივი საშუალებაა მხარეთა შორის კონფლიქტის თავიდან ასაცილებლად და დავის „მშვიდობიანი“ გზით მოსაწესრიგებლად. დავის ინიციატორის მიერ შემათანხმებელი პროცედურების დაწყებამდე, მეორე მხარისა და მედიატორის (სამინისტროს) ინფორმირების მიზანი არა მარტო დავის ალტერნატიული საშუალების-მედიაციის გამოყენებით დავის მოგვარების მცდელობაა, არამედ შეტყობინება იმის თაობაზე, რომ მოლაპარაკების პროცესის წარუმატებლად დასრულების შემთხვევაში, დავის ინიციატორი პრობლემის გადასაწყვეტად უკიდურეს ზომას -გაფიცვას/ლოკაუტს მიმართავს. სშკ-ის 67-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, **შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობაზე უარის თქმა გაფიცვის/ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის საფუძველია** (სუსგ-ები: N ას-480-461-2016, 01.07.2016წ; N ას-506-484-2016, 28.09.2016წ; N ას-1244-2021, 21.06.2022წ; N ას-422-2022, 22.11.2022წ; N ას-226-2022, 24.02.2023წ.).

**კითხვა-პასუხი:**  
**როდის/როგორ სრულდება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობები?**

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



საქართველოს შრომის კოდექსის **11(7) მუხლის** თანახმად, **„კანდიდატთან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა დასრულებულად მიიჩნევა დამსაქმებლის მიერ მასთან შრომითი ხელშეკრულების დადებით ან დასაქმებაზე უარის შესახებ ინფორმირებით“.**

ბუნებრივია, შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისათვის აუცილებელია წინასახელშეკრულებო პროცესი, როდესაც მხარეები (დამსაქმებელი და დასაქმების კანდიდატი) განიხილავენ შრომის პირობებს. ხშირად, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობები რამდენიმე ეტაპს მოიცავს - კონკურსს, გასაუბრებას, პრაქტიკული დავალების შესრულებას ან სხვა. როგორც წესი, ვაკანტურ პოზიციაზე დასაქმების სურვილს გამოხატავს ერთზე მეტი კანდიდატი. ნებისმიერ შემთხვევაში, **დამსაქმებელს კანონით აქვს განსაზღვრული ვალდებულება განახორციელოს კანდიდატის ინფორმირება.** ხშირად პრაქტიკა ხარვეზულია იმ კანდიდატების მიმართ, რომლებსაც დამსაქმებლები არ ატყობინებენ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის დასრულების (დასაქმებაზე უარის) თაობაზე. **ასეთი მიდგომა, კანონის დანაწესის დარღვევაა, ასევე, ფულისხმიერების პრინციპის უფუღვებელყოფა.** კანდიდატმა კი მოლოდინის რეჟიმში შესაძლოა განიცადოს მნიშვნელოვანი ზიანი.

დამსაქმებლისთვის (შრომის ორგანიზაციის ფარგლებში) არ წარმოადგენს სირთულეს მარტივი შეტყობინების გაზიარება კანდიდატთან, რამეთუ სმკ-ის 11(8) მუხლის თანახმად „დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება კანდიდატის დასაქმებაზე უარის თქმის თაობაზე“.

## სიახლე:

- მეზღვაურთა შრომა
- ევროკავშირში იძულებითი შრომის შედეგად წარმოებული პროდუქტის ბაზრიდან ამოღების თაობაზე

### 1. მეზღვაურთა შრომა

2023 წლის 31 მაისს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო საქართველოს კანონი „მეზღვაურთა შრომის შესახებ“. კანონი განსაზღვრავს საქართველოს სახელმწიფო დროშით მცურავ, კომერციულ საქმიანობაში ჩართულ გემზე მეზღვაურების დასაქმებისა და საქმიანობის წესებს, აგრეთვე საკრუინგო საქმიანობის განმახორციელებელი პირის/გემთმფლობელის მიერ ნებისმიერი დროშით მცურავ გემზე საქართველოს მოქალაქეობის მქონე მეზღვაურთა დასაქმების უნიფიცირებულ სტანდარტებსა და წესებს.

მეზღვაურთა დასაქმებასა და შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებულ იმ საკითხებზე, რომლებსაც ზემოაღნიშნული კანონი არ არეგულირებს, ვრცელდება საქართველოს შრომის კოდექსი“:

- ა) II თავი – „შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა“;
- ბ) IX თავი – „შრომის პირობების დაცვა“, თუ ამ კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი;
- გ) XI თავი – „გაერთიანების თავისუფლება“;
- დ) XII თავი – „კოლექტიური ხელშეკრულება“, იმ პირობით, რომ კოლექტიური ხელშეკრულების არცერთი დებულება არ ეწინააღმდეგება ამ კანონს.

**მეზღვაური** არის პირი, რომელიც გემზე დასაქმებულია ნებისმიერ თანამდებობაზე, ან გემზე დასაქმებული სხვა პირი, რომლის რეგულარული სამუშაო ადგილი გემია. **მეზღვაურებად არ მიიჩნევიან:**

- ლოცმანი;
- ნავსადგურის თანამშრომელი;
- დროშის სახელმწიფო კონტროლის ინსპექტორი და სურვეიერი;
- სუპერინტენდენტი;
- დროებით მოწვეული ანიმატორი, რომლის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს საერთო ხანგრძლივობა 72 საათს არ აღემატება;
- სარემონტო სამუშაოს შესასრულებლად მოწვეული ტექნიკური პერსონალის წევრი, რომლის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს საერთო ხანგრძლივობა 96 საათს არ აღემატება;
- გემზე დროებით მომუშავე, საზღვაო კვლევაში მონაწილე პირი.

## 2. ევროკავშირში იძულებითი შრომის შედეგად წარმოებული პროდუქტის ბაზრიდან ამოღების თაობაზე

ევროკავშირში, მიმდინარედ, განიხილავენ კანონპროექტს, რის თანახმადაც, კომპანიების მხრიდან იძულებითი შრომის გამოყენებით წარმოებული ნებისმიერი საქონლის იმპორტ-ექსპორტი შეჩერდება ევროკავშირის საზღვრებზე; ასევე, ბაზრიდან ამოღებულ იქნება ის საქონელი, რომელიც უკვე ევროკავშირის ბაზარზეა.

### მნიშვნელოვანი გამოქვეყნებები:

ლიპარტია ნინო, მამის მიერ ბავშვის მოვლის შვებულების გამოყენების საკითხი ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, ავტორთა კოლექტივი, 2019, ასოციაცია „ევროპის დროით“, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, გვ. 182-211. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/16010.pdf>

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

