



შრომის სამართლის ბიულეტენი

№ 5, ივლისი 2024



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



1. სასამართლო პრაქტიკა დასაქმებლის კონკურენტთან დასაქმების შეზღუდვა შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შემდეგ

ეკატერინე გასიტაშვილი
საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე

შრომის კონსტიტუციური უფლება განიმარტება, როგორც პირის უფლება, აირჩიოს, შეინარჩუნოს და დატოვოს სამუშაო. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება გარკვეულწილად შეიზღუდოს დასაქმებულის უფლება, რაც **სმკ-ის მე-60 მუხლით** რეგულირდება. ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც დასაქმებულს სხვა დამსაქმებელთან სურს შრომითი ურთიერთობის დაწყება მას შემდეგ რაც შეწყდება შრომითი ურთიერთობა ამჟამინდელ დამსაქმებელთან. თუმცა, შესაძლოა დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულებით ეზღუდებოდეს მის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულების დროს მიღებული ცოდნისა და კვალიფიკაციის გამოყენება დამსაქმებლის კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ, რაც სამართლიანი კონკურენციის შესატყვისია. **კონკურენტთან დასაქმების შეზღუდვის მაქსიმალური ვადა 6 თვეა, რაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თარიღიდან აითვლება და ამ შეზღუდვის საკომპენსაციოდ დამსაქმებელს ევალება დასაქმებულს გადაუხადოს ანაზღაურება არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ანაზღაურების ოდენობით.**

სასამართლო პრაქტიკაში არაერთხელ განიმარტა კონკურენტთან დასაქმების შეზღუდვის გამოყენების წესი. **საკასაციო სასამართლომ განმარტა: ა) კონკურენტთან დასაქმების შეზღუდვის შესახებ ხელშეკრულებით შეთანხმება ჯერ კიდევ არ ნიშნავს, რომ დამსაქმებელი**

ამ შეზღუდვას ყოველთვის გამოიყენებს; ბ) ასეთი სახელშეკრულებო პირობის მიუხედავად, მას შემდეგ, რაც დასაქმებული დამსაქმებელს აცნობებს, რომ სურს სხვა დამსაქმებელთან სამუშაოდ გადასვლა, ამჟამინდელმა დამსაქმებელმა უნდა აცნობოს დასაქმებულს, გამოიყენებს (აამოქმედებს) თუ არა კონკურენტთან დასაქმების შეზღუდვის პირობას; გ) დამსაქმებელმა დასაქმებულს ასევე უნდა აცნობოს, თუ რა ვადით გამოიყენებს კონკურენტთან დასაქმების შეზღუდვის პირობას (კანონით მაქსიმალური ვადა 6 თვეა, შესაძლებელია ხელშეკრულებითაც ეს მაქსიმალური ვადა იყოს გათვალისწინებული, თუმცა, დამსაქმებელს შეუძლია უფრო ნაკლებ ვადაზე გაავრცელოს დასაქმების შეზღუდვის გამოყენება); დ) დასაქმებულს კომპენსაცია უნდა მიეცეს წინასწარ, ერთიანი ანაზღაურების სახით. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით დასაქმების შეზღუდვის დროს გასაცემი თანხა არ წარმოადგენს შრომის ანაზღაურებას, არამედ ეს არის კომპენსაცია თავდაპირველი დამსაქმებლის მსგავს სამეწარმეო სუბიექტებში კონკურენციის პირობების შენარჩუნებისათვის და შეთანხმება ამ კონკურენციაზე ლეგიტიმურს ხდის პირის შრომითი უფლების შეთანხმებული ვადით შეზღუდვას. კომპენსაციის ხსენებული ბუნება კი განსხვავდება შრომის ანაზღაურებისაგან და იგი დასაქმებულს უნდა მიეცეს წინასწარ, ერთიანი ანაზღაურების სახით (შეად. სუსგ-ებს: N ას-617-2022, 5.05..2023წ. N ას-1232-2022, 28.04.2023წ; N ას-1128-2022, 25.11.2022წ; N ას-1112-2020, 18.11.2021წ; N ას-343-2020, 10.02.2021წ; N ას-198-2020, 18.11.2020წ; N ას-686-2020, 29.09.2020წ; N ას-646-2020, 29.09.2020წ; N ას-1041-2019, 12.02.2020 წ; N ას-1194-2018, 26.10.2018წ.).

სმკ-ის მე-60 მუხლით გათვალისწინებული შეზღუდვა არ შეიძლება დაუწესდეს განათლების, მეცნიერების ან კულტურის სფეროში მომუშავე დასაქმებულს.

2. კითხვა-პასუხი: შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს დაქვითოს დასაქმებულის ხელფასი?

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



სმკ-ის 43-ე მუხლის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დასაქვითი თანხის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს.

ზემოაღნიშნულ კანონისმიერ სტანდარტში მარტივად გასაგებია იმ თანხის დაქვითვის საკითხი, როცა კუთვნილზე მეტი თანხა გასცა დამსაქმებელმა დასაქმებულზე. ასეთი შეცდომები ხდება და სწორდება კიდევ.

სხვა რა შემთხვევებია შესაძლებელი, როცა დამსაქმებელს შეუძლია დაუქვითოს თანხა დასაქმებულს?

მაგალითად:

- » სმკ-ის 23(2.“ზ) მუხლის თანახმად, **შრომის შინაგანაწესით შეიძლება განისაზღვროს პასუხისმგებლობის სახე და მისი გამოყენების წესი**. სმკ თავად არ ადგენს დასაქმებულის პასუხისმგებლობის ფორმას/ზომას. მას უშუალოდ დამსაქმებელი ადგენს შრომის მენეჯმენტის შესაბამისად. პასუხისმგებლობის ფორმად სხვადასხვა ორგანიზაციაში ხშირად გამოიყენება შრომის ანაზღაურების დაქვითვა.
- » საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 997-ე მუხლის თანახმად, **პირი ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, რომელიც მიადგა მესამე პირს მისი მუშაკის მართლსაწინააღმდეგო მოქმედებით თავისი შრომითი (სამსახურებრივი) მოვალეობის შესრულებისას. პასუხისმგებლობა არ დადგება, თუ მუშაკი მოქმედებდა ბრალის გარეშე**. ამ შემთხვევაში, დასაქმებულის ბრალეული ქმედებით მესამე პირისადმი მიყენებული ზიანი უნდა გადაიხადოს დამსაქმებელმა, მაგრამ შესაძლოა დამსაქმებელმა დასაქმებულს რეგრესის წესით დაუქვითოს შრომის ანაზღაურება.
- » შესაძლოა იყოს სხვა მაგალითებიც.

ასეთი შემთხვევებისას, დამსაქმებელს ლეგიტიმურად წარმოეშობა დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების დაქვითვის უფლება, თუმცა სმკ-ის მიხედვით, იგი არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50%-ს. აქ კანონი ქმნის დასაქმებულის დაცვის გარანტიას, რომ სუსტი მხარე (დამსაქმებელზე დამოკიდებული და მისდამი დაქვემდებარებული) არ აღმოჩნდეს მხოლოდ შრომის/მუშაობის პროცესში ხელფასის გარეშე. შრომითი ურთიერთობის არსებითი და სავალდებულო ასპექტია ანაზღაურება. ამდენად, **დასაქმებულმა უნდა მიიღოს ყოველთვიური ანაზღაურება, სანამ ის იმყოფება შრომით ურთიერთობებში**.

თუ რამდენად, კანონიერია **საქართველოში** შრომის ანაზღაურების დაქვითვა 50%-ით (განახევრება), ეს უნდა გახდეს სოციალური დიალოგისა და საკანონმდებლო პროცესის საგანი.

3. ევროკავშირი და შრომა

ევროკავშირი შრომის სფეროში მოქმედებს საკანონმდებლო ძალაუფლებით და იღებს **დირექტივებს**, სადაც ასახულია **დაცვის მინიმალური სტანდარტები**. ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს უფლება აქვთ დაამკვიდრონ იმაზე მაღალი ან მკაცრი სტანდარტი, ვიდრე ეს ევროკავშირის მეორეულ სამართალშია (დირექტივებშია).

ევროკავშირი, ძირითადად, სამი მიმართულებით, იღებს კანონმდებლობას შრომის სფეროში:

- » შრომისა და დასაქმების პირობები (მათ შორის, დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლა).
- » დასაქმებულთა ინფორმირება და კონსულტაცია;
- » შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა სამუშაო ადგილებზე.

ევროკომისია, რომელიც ევროკავშირის მთავრობა და აღმასრულებელი ხელისუფლებაა ამზადებს **ანგარიშებს** შრომის სფეროში ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მიერ კანონმდებლობის იმპლემენტაციისა და პრაქტიკის შესახებ. **ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს აქვთ ვალდებულება, ანგარიში წარუდგინონ ევროკომისიას.**

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო (CJEU) განიხილავს დავეს შრომის სამართლის სფეროში. CJEU გადაწყვეტილებები (და განმარტებები) სავალდებულოდ შესასრულებელია.

საქართველომ ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულების დადებით აიღო ვალდებულება, რომ დაუახლოვდება ევროკავშირის 40 დირექტივას შრომის სფეროში (ასოცირების შეთანხმების VI კარის, მე-14 თავის XXX დანართი). ეს 40 დირექტივა იყოფა შემდეგ მიმართულებებად: ა) შრომის სამართალი (სახელშეკრულებო ნაწილი - პირობები); ბ) დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლა; გ) შრომის უსაფრთხოება. ამ დირექტივებთან დაახლოებით მიღწეულ უნდა იქნას შემდეგი მიზნები და ამოცანები:

„მხარეები გააძლიერებენ დიალოგსა და თანამშრომლობას ღირსეული შრომის პირობების (Decent Work Agenda), დასაქმების პოლიტიკის, სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების, სოციალური დიალოგის, სოციალური დაცვის, სოციალური ჩართულობის, გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის, ასევე კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ხელშესაწყობად, და ამგვარად წვლილს შეიტანენ მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილის, სიღარიბის შემცირების, გაძლიერებული სოციალური ინტეგრაციის, მდგრადი განვითარებისა და გაუმჯობესებული ცხოვრების დონის უზრუნველყოფაში.“

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

