



შრომის სამართლის ბიულეტენი



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“



ეკატერინე ქარდავა, სამართლის
დოქტორი, ასოციაციის „ევროპის
დროით“ თავმჯდომარე

**პირგასამტეხლო -
კეთილსინდისიერი მექანიზმი
დასაქმებულის მიმართ?**

საქართველოს შრომის კოდექსის 41(4) მუხლის თანახმად, დამსაქმებელს ეკისრება კანონით განსაზღვრული (კანონისმიერი) პირგასამტეხლო დასაქმებულის მიმართ, კერძოდ, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. სხვა კანონისმიერი პირგასამტეხლოს სტანდარტი არ არის დაწესებული. თუმცა, პრაქტიკაში დამსაქმებლები დასაქმებულების მიმართ იყენებენ სახელშეკრულებო პირგასამტეხლოს და ხელშეკრულებით აფიქსირებენ დასაქმებულის მხრიდან გადასახდელი თანხის ოდენობას (მაგალითად, დასაქმებულმა თუ ვადაზე ადრე შეწყვიტა მუშაობა). კანონიერია დამსაქმებლის ასეთი ქმედება?

ვალდებულებითსამართლებრივ ურთიერთობებში, რომლის ერთ-ერთი სახეა შრომითი ურთიერთობები მოქმედებს ზიანის ანაზღაურების დამავალდებულებელი დებულება, კერძოდ, სმკ-ის 58-ე მუხლის თანახმად, „ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისთვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით“. ამდენად, თუ რამ ზიანი მიაყენა

დასაქმებულმა დამსაქმებელს და პირიქით, დავისას საკითხი ისედაც გადაწყდება კანონით დადგენილი წესრიგით (რაც ძირითადად სამოქალაქო კოდექსის ნორმებშია ასახული) პირგასამტეხლოზე წინასწარი შეთანხმების გარეშე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 416-ე და 418(1) მუხლების თანახმად, *მხარებს შეუძლიათ ვალდებულების შესრულების უზრუნველსაყოფად ხელშეკრულებით გაითვალისწინონ დამატებითი საშუალებები, მათ შორის - პირგასამტეხლო. პირგასამტეხლო მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის.* ამ ჩანაწერის თანახმად, პირგასამტეხლო ორივე მხარის მიმართ შეიძლება განისაზღვროს. პრაქტიკაში კი, როგორც წესი, დამსაქმებლები პირგასამტეხლოზე სახელშეკრულებო ჩანაწერებს მხოლოდ დასაქმებულების მიმართ იყენებენ. არადა, შრომით ურთიერთობებში ბევრია ისეთი შემთხვევა (გარდა ანაზღაურების გაცემის დაგვიანებისა), როცა ირღვევა ვალდებულებები დასაქმებულის მიმართ. ცალმხრივობით, მით უფრო სუსტი მხარის მიმართ პირგასამტეხლოს გამოყენება იქ, სადაც შრომის კოდექსი ზიანის ანაზღაურებას აკისრებს ორივე მხარეს (თუ ზიანი დადგა), არ ქმნის თანასწორობის, კეთილსინდისიერების, ფიდუციის, ნდობისა და გულისხმიერების სივრცეს. აქვე, გასათვალისწინებელია, რომ დასაქმებული მუდმივად იმყოფება დამსაქმებლის დაქვემდებარებაში (ორგანიზაციულად, ნორმატიულად, ფინანსურად).

არის შემთხვევები, როცა **დამსაქმებელი გონივრულს გაცდენილ პირგასამტეხლოს ოდენობას იყენებს დასაქმებულის მიმართ.** დასაქმებული თანხმდება შეთავაზებულ ხელშეკრულებას დასაქმებისა და სარჩოს მოპოვების მიზნით. შემდეგ კი აღმოაჩენს, რომ თურმე მუშაობის შეწყვეტა არ შეუძლია, რამეთუ არნახული თანხა აქვს დამსაქმებლისთვის გადასახდელი; თუ შეწყვეტს მუშაობას, ვალაუვალი გახდება. ამიტომაც, იძულებით აგრძელებს მუშაობას. ეს კი შრომის თავისუფლებისა და იძულებითი შრომისგან თავისუფლების კონსტიტუციურ, საერთაშორისო და ფუნდამენტურ სტანდარტებსა და პრინციპებს ეწინააღმდეგება. ასეთი პირგასამტეხლო კანონსაწინააღმდეგოა. აქვე ხაზგასასმელია სმკ-ს 1(3) მუხლიც, რომლის თანახმადაც, *შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.*

შრომითი ხელშეკრულებისა და შრომითი ურთიერთობის სტანდარტი დემოკრატიის, ადამიანის ღირსეული ცხოვრების, სოციალური მართლმსაჯულების ინდიკატორია. თუ შრომით ხელშეკრულებაში პირგასამტეხლო დასაქმებულის მიმართ არის გამოყენებული, რომელიც იწვევს ვალაუვალობას, არაგონივრულ და არაპროპორციულ ფინანსურ ვალდებულებას, იძულებით შრომას (და დამატებით დამსაქმებლი იყენებს შრომითი ხელშეკრულებით ან შინაგანაწესით დადგენილ სხვა პასუხისმგებლობის ფორმებსა და ზომებს), ასეთი პირგასამტეხლო სრულად ეწინააღმდეგება სოციალური და სამართლიანი სახელმწიფოს, ადამიანის განვითარების, შრომის თავისუფლების, ნდობისა და კეთილსინდისიერების, მხარეთა ინტერესების ბალანსირებისა და პროპორციულობის პრინციპს.

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