



შრომის სამართლის ბიულეტენი



EUROPEAN
TIME

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

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

შრომის
სამართალი

ივლისი, 2024

ასოციაცია „ევროპის დროით“ ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით გთავაზობთ
ყოველთვიურ შრომის ბიულეტენს



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

2. კითხვა-პასუხი:

**აუცილებელია თუ არა ვაკანტური
თანამდებობის საჯაროდ გამოცხადება?**

ყოველდღიურად ქვეყნდება ათასობით ვაკანტური თანამდებობის შესახებ ინფორმაცია სხვადასხვა კატეგორიის საჯარო საინფორმაციო წყაროებით; ქვეყნდება ამ თანამდებობებზე დასაქმების მიზნით საკონკურსო პირობები; ასეთი საჯარო გამოცხადება ნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მხრიდან ხორციელდება მოწვევა კონკურსში მონაწილეობაზე საუკეთესო კანდიდატის შერჩევის მიზნით. ხშირია შემთხვევა, როცა შრომის მენეჯმენტში წინასწარ განსაზღვრულია ვინ დაინიშნება ვაკანტურ პოზიციაზე, თუმცა ინფორმაცია ვაკანსიის შესახებ მაინც საჯაროდ ცხადდება. სწორია ასეთი პრაქტიკა? ვალდებულია დამსაქმებელი ვაკანტური თანამდებობა საჯაროდ გამოაცხადოს?

ერთმანეთისგან განსხვავდება დასაქმება კერძო სექტორსა და საჯარო სექტორში. საჯარო მოხელეთა დასაქმების პირობები, ვაკანტურ თანამდებობებზე კონკურსის წესები

იმპერატიულად რეგულირდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით. საჯარო სექტორი ეფუძნება გადამხდელთა შემოსავლებს, ხალხის მონიტორინგის სფეროა და აქ რა წესრიგითა და პირობებით მიმდინარეობს კონკურსი და დასაქმება, აუცილებლად საჯარო უნდა იყოს - ხალხმა უნდა იცოდეს.

კერძო სექტორში, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დასაქმებისა და შრომის პირობებს, ძირითადად, აწესრიგებს საქართველოს შრომის კოდექსი. შრომის კოდექსით არ რეგულირდება ვაკანტურ თანამდებობებზე დასაქმებისა და საკონკურსო პროცედურების გავლის საკითხები. მეტიც, კოდექსით არ მოითხოვება ვაკანტური თანამდებობის შესახებ ინფორმაციის საჯაროდ გამოცხადება. ეს ბუნებრივია, რამეთუ კერძო ურთიერთობები სარგებლობს მხარეთა თავისუფლებით, კერძო ავტონომიით და, ამ ნაწილში, არ არის დატვირთული საკანონმდებლო იმპერატივებით. დამსაქმებელს აქვს სრული უფლება დადოს შრომითი ხელშეკრულება იმ პირთან, ვისაც მიიჩნევს საუკეთესოდ, საჭიროდ, აუცილებლად.

ზოგიერთ ორგანიზაციას შინაგანაწესით აქვს დადგენილი ვაკანტური თანამდებობების დაკავება საჯარო კონკურსის წესით. ასეთ შემთხვევაში, რა თქმა უნდა, დამსაქმებელს წარმოეშობა ვალდებულება განათავსოს ინფორმაცია საჯაროდ ხელმისაწვდომ წყაროებში. ზოგიერთ დაწესებულებას შინაგანაწესით აქვს განსაზღვრული ვაკანტური თანამდებობების დაკავება კონკურსის წესით მხოლოდ ორგანიზაციის შიდა კადრებიდან. ასეთ დროს, დამსაქმებელმა აღნიშნულის თაობაზე, მხოლოდ შიდა საინფორმაციო წყაროებში უნდა გამოაქვეყნოს და ის არ უნდა განათავსოს საჯაროდ (რაც შეცდომაში შემყვანი აღმოჩნდება ბევრი გარე პირისთვის).

მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებლებს არ აქვთ კანონისმიერი ვალდებულება საჯაროდ გამოაცხადონ ვაკანტური თანამდებობის შესახებ ინფორმაცია და ჩაატარონ კანდიდატის შერჩევის მიზნით კონკურსი, ისინი მაინც აქვეყნებენ ამ ინფორმაციას. როგორც კი ეს აქტი განხორციელდება, დამსაქმებელი იტვირთება ნდობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპებითა და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვის კანონისმიერი ვალდებულებებით. დამსაქმებელმა არ უნდა გამოაცხადონ ვაკანტურ თანამდებობაზე კონკურსი, თუ მათ უკვე შერჩეული ჰყავთ კანდიდატი (არ უნდა მოატყუონ ადამიანები). მაგრამ როგორც კი გამოაცხადებენ კონკურსს, მაშინ, თავი უნდა ჩაიყენონ სამართლებრივი ბოჭვის ქვეშ. ამიერიდან, კანდიდატის შერჩევის თითოეული პროცესი უნდა განხორციელდეს დისკრიმინაციის გარეშე.

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