



შრომის სამართლის ბიულეტენი

№ 8, ოქტომბერი 2024



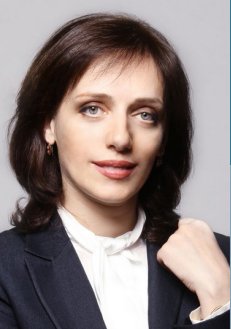
EUROPEAN
TIME

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



სასამართლო პრაქტიკა:

1 წელზე ნაკლები ვადით დასაქმება ეროვნულ ბანკში

ეკატერინე გასიტაშვილი
საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე

სმკ-ის მე-12(3) მუხლით შრომითი ხელშეკრულება იდება 1 ან 1 წელზე მეტი ვადით, გარდა იმ საგამონაკლისო შემთხვევებისა, რომელიც კანონით არის დადგენილი მოკლევადიანი (განსაზღვრული) ვადით პირის დასაქმებისათვის. 1 წელზე ნაკლები ვადით დასაქმებისთვის ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა არსებობდეს ობიექტური საფუძველი (სუსგ-ები: N ას-33-2020, 17.06. 2020წ.; N ას-634-2021, 4.11.2023წ.; N ას-895-2020, 6.10.2022 წ.; N ას-584-2023, 24.07.2023წ. N ას-37-2024; 30.04.2024წ.;).

დასაქმებულმა, რომელიც გამარტივებული საჯარო კონკურსის საფუძველზე დასაქმდა ეროვნულ ბანკში, სადავო განხადა, რომ ის უვადოდ იყო დანიშნული და ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით (სმკ-ის 47.1 „ბ“ მუხლით და „საქართველოს ეროვნული ბანკის“ /ს.ე.ბ/ შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის მე-15.1. „გ“ და „ზ“ მუხლით) გათავისუფლება უკანონო იყო.

დასაქმებულის გათავისუფლების კანონიერების შემოწმების მიზნით სასამართლომ იმსჯელა ორი ორგანული კანონის - შრომისა და ეროვნული ბანკის კანონმდებლობის ურთიერთმიმართებაზე და განმარტა, რომ ს.ე.ბ.-ის ზემოხსენებული ნორმები განსაზღვრავს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის უფლებამოსილებებს და არა დასაქმებულთან

შრომითი ხელშეკრულების დადების ვადას. ს.ე.ბ-ი, როგორც უმნიშვნელოვანესი ინსტიტუტი, სარგებლობს ავტონომიური რეგლამენტირების უფლებით, რაც შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული საკითხების შიდა ნორმატიული აქტებით მოწესრიგებასაც გულისხმობს. **კონკრეტულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ დასაქმებულთან ჯერ 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით დაიღო ხელშეკრულება, რომელიც გაგრძელდა 1 წლამდე ვადით და არ დგინდებოდა განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულების დადების ობიექტური საფუძველი.** საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ, სმკ-ის 12(3) მუხლის საფუძველზე დაასკვნა, რომ **დამსაქმებელს, სულ მცირე 1 წლის ვადით უნდა დაეღო შრომითი ხელშეკრულება,** რადგან სმკ-ის 1(1) მუხლით, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. მოცემულ შემთხვევაში, რადგან ს.ე.ბ.-ის ორგანული კანონი განსხვავებულად არ აწესრიგებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების დადებას, აღნიშნული ექვემდებარება შრომის კოდექსის/ორგანული კანონის რეგულაციას **(იხ. სუსგ N ას-1572-2022, 4.05.2023წ.).**

კითხვა-პასუხი:

1. აქვს თუ არა მშობელს უფლება ჩაერიოს შვილის შრომით ურთიერთობებში, თუ შვილს შეუსრულდა 16 წელი?



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

სმკ-ის მე-10 მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტების თანახმად, არასრულწლოვანის შრომითი ქმედუნარიანობა დაშვებულია 16 წლამდე ასაკის მიღწევამდეც. ასეთ დროს, შრომით ურთიერთობებში ჩამბმა მოითხოვს კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობას. **16 წლის პირს კი დამოუკიდებლად, მშობლის ნების გამოხატვის გარეშე, შეუძლია გადაწყვიტოს საკუთარი შრომის თავისუფლების საკითხი.**

მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ შრომით ურთიერთობებში მოქმედებს სპეციალური ქმედუნარიანობა 16 წლიდან, **ეს არ არის ემანსიპაცია და არ ხდება არასრულწლოვანის გათანაბრება სრულწლოვანთან.** შრომის კანონმდებლობა 18 წლამდე ნებისმიერ პირს ტოვებს სპეციალური ყურადღების სივრცეში და იყენებს მათ მიმართ იმპერატიულ დამცავ ნორმებს.

16 წლის არასრულწლოვანს შეუძლია დამოუკიდებლად წამოიწყოს მუშაობა, თუმცა კანონმდებლობა მშობელს უტოვებს პოზიტიურ ძალაუფლებას შვილის მიმართ. სმკ-ის 47(4)-ე მუხლის თანახმად: **„არასრულწლოვანის კანონიერ წარმომადგენელს ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს უფლება აქვს, მოითხოვოს არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, თუ მუშაობის გაგრძელება ზიანს მიაყენებს არასრულწლოვანის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას ან სხვა მნიშვნელოვან ინტერესებს.“**

ზემოაღნიშნული ნორმა მიემართება ყველა არასრულწლოვანს ასაკობრივი გრადაციის გარეშე. აქ იგულისხმება ნებისმიერი 18 წლამდე. ამიტომაც, **მშობელს შეუძლია ჩაერიოს შვილის ისეთ შრომით ურთიერთობებში, რაც საზიანოა არასრულწლოვანისთვის.** თუმცა, რომ

არ მოხდეს არასრულწლოვანის შრომის თავისუფლების იმაზე მეტი დოზით შეზღუდვა, ვიდრე ეს კანონმდებელმა დაადგინა, მშობლის მოთხოვნა საჭიროებს მტკიცებას:

- ა) მუშაობა ზიანს აყენეს სიცოცხლეს;
- ბ) მუშაობა ზიანს აყენებს ჯანმრთელობას;
- გ) მუშაობა ზიანს აყენებს მნიშვნელოვან ინტერესს.

თუ რა იგულისხმება „**მნიშვნელოვან ინტერესში**“ ეს კონკრეტული შემთხვევიდან გასარკვევი და შესაფასებელი საკითხია. ყოველ განსხვავებულ ვითარებაში არასრულწლოვანის მნიშვნელოვანი ინტერესი შესაძლოა სხვადასხვა იყოს.

2. რას ნიშნავს GIG მუშა და როგორია ევროკავშირის მიდგომა?

თანამედროვე ბაზარი აყალიბებს **შრომის** (ფართო გაგებით) **ატიპიურ ფორმებს**, რომლებიც არსებობს სამართლებრივი მოწესრიგების მიღმა ან რეგულირებულია ლიმიტირებულად სხვადასხვა ეროვნულ სამართალში. ატიპიური დასაქმების ფორმებში ჩართულ პირებს უწოდებენ **GIG მუშებს, ონლაინ პლატფორმის** საშუალებით მომუშავეებს და სხვა. **ამ პირთა სტატუსი არ არის განსაზღვრული - წარმოადგენენ ისინი დასაქმებულებს თუ თვითდასაქმებულებს.** მათი საქმიანობის ორგანიზაციული ფორმები მოიცავს როგორც შრომითი ურთიერთობებისთვის, ასევე მომსახურების (დავალების, ნარდობის) ურთიერთობებისთვის დამახასიათებელ ნიშნებს. არის დაქვემდებარების ელემენტი, თუმცა შემსუბუქებულად; დროის ორგანიზების საკითხი შედარებით თავისუფალია; შემკვეთი (თუ დამსაქმებელი) ორიენტირებულია კონკრეტული დავალების შედეგზე და არა შრომის პროცესზე; ანაზღაურება დავალების შესრულებაზეა დამოკიდებული (და არა წინასწარ განსაზღვრულ ყოველთვიურ ბაზისურ ხელფასზე).

GIG მუშების ვარიაციებია: ფრილანსერები, კონსულტანტები, დამოუკიდებელი კონტრაქტორები, ტემპები/temps (დროებითი მუშები). GIG ეკონომიკაში დასაქმებულები არიან ტაქსის მძღოლები, მიტანის სერვისის განმახორციელებლები (დილივერი), ონლაინ გამყიდველები, მხატვრები, გამოძახებით მუშები, სეზონური მუშები და სხვა.

ევროკავშირში, 2023 წლის მონაცემებით, 28 მილიონზე მეტი ადამიანი მუშაობდა ციფრული შრომის პლატფორმებიდან. 2025 წლისთვის ეს რიცხვი სავარაუდოდ 43 მილიონს მიაღწევს. 2016-2020 წლებში პლატფორმის (GIG) ეკონომიკაში შემოსავალი თითქმის ხუთჯერ გაიზარდა - 3 მილიარდი ევროდან დაახლოებით 14 მილიარდ ევრომდე. ყველაზე დიდი შემოსავალი ფიქსირდება მიტანისა და ტაქსის მომსახურების სექტორებში.

GIG საქმიანობის მოქნილობა და მობილობა, ერთი მხრივ, ხელს უწყობს ანაზღაურების გამომუშავებას, მეორე მხრივ, - ეკონომიკის ზრდას. თუმცა **პრაქტიკამ გამოავლინა რიგი პრობლემებისა, რაც ასეთი ურთიერთობების დაურეგულირებლობით იქნა გამოწვეული**

(სამუშაოს შემსრულებელთა უსაფრთხოება, დატვირთული გრაფიკი, ანაზღაურების სტანდარტი (მინიმუმის გარეშე) და სხვა). ამიტომაც, **ევროპულმა კომისიამ გადაწყვიტა, რომ მოემზადებინა საკანონმდებლო ინიციატივა ამ პირთა შრომის პირობების მინიმალური სტანდარტებისა და სოციალური დაცვის გარანტიების შექმნის მიზნით.** ევროკავშირის საბჭომ და ევროპარლამენტმა უკვე განიხილეს ევროკომისიის ინიციატივა და მალე ევროკავშირს ექნება ახალი კანონი ამ სფეროში.

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

