



# შრომის სამართლის ბიულეტენი

№ 9, ნოემბერი 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:  
გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია  
შრომით ურთიერთობებში

ეკატერინე გასიტაშვილი  
საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე

სშკ-ის მე-4 მუხლით შრომითი დისკრიმინაცია შესაძლოა გამოვლინდეს პირდაპირი ან ირიბი ფორმებით, ხოლო მე-5 მუხლით შრომითი დისკრიმინაცია აკრძალულია როგორც დასაქმებისა და შრომითი ურთიერთობის დროს, ისე წინასახელშეკრულებო ეტაპზეც, რომელიც მოიცავს ვაკანსიის გამოქვეყნებას და კანდიდატის შერჩევას. მე-6 მუხლით დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა პირის განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან ან სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერი საშუალება.

სასამართლომ დაადგინა, დისკრიმინაციული მოპყრობა და უკანონო გათავისუფლება გამოვლინდა იმით, რომ **დამსაქმებელმა მხოლოდ ქალი დასაქმებულებისაგან მოითხოვა A კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობის წარდგენა იმ პირობებში, როდესაც როგორც ქალებს, ასევე იქვე დასაქმებულ მამაკაცებს, ჰქონდათ „B“ კატეგორიის მართვის მოწმობა და მართავდნენ კიდეც ავტომობილს.** სასამართლომ განმარტა, რომ ქალი და მამაკაცი კურიერი ერთსა და იმავე პოზიციაზე მუშაობდნენ, შესაბამისად ნებისმიერი მოთხოვნა, ორგანიზაციაში სიახლეთა დანერგვის მიზნით, თანაბრად უნდა შეხებოდა ორივე კურიერს (იხ. სუსგ N ას-164-2020, 16.09.2020წ.).

სხვა საქმეზე არ დაკმაყოფილდა დასაქმებულის მოთხოვნა, რადგან მან ვერ დაასაბუთა, თუ რაში მდგომარეობდა მის მიმართ (ვისთან შედარებით) არათანაბარი მოპყრობა და რატომ იყო აღნიშნული მოპყრობა მისთვის დისკრიმინაციული (დაცული ნიშანი) (იხ. სუსგ-ები: N ას-1042-2018, 28.02.2019 წ.; N ას-79-2022, 13.05.2022წ.; N ას-369-2022, 22.11.2022წ.; N ას-123-2024, 22.05.2024წ.).

ერთ-ერთ საქმეზე, რომელშიც დასაქმებული მის უკანონოდ გათავისუფლებას უკავშირებდა კანდიდატების შეფასების გაუმჭვირვალე და ბუნდოვან კრიტერიუმებს, საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ კანონმდებლობის მოთხოვნათა მარტოდენ ფორმალური დაცვა, თუკი მას რეალურად სხვა მიზნის მიღწევა (არასასურველი შრომითი ურთიერთობისაგან თავის დაღწევა) უღევს საფუძვლად, სასამართლომ, როგორც დარღვეული უფლების დაცვის ინსტიტუტმა, დისკრიმინაციის გადაფარვად უნდა განიხილოს და მიიჩნიოს იგი მიზანშეუწონელ და სრულიად მიუღებელ ქცევად, რომელიც არღვევს, როგორც საერთაშორისო, ისე - ეროვნული სამართლის ნორმებსა და პირის თანასწორობის საყოველთაო პრინციპს (იხ. სუსგ N ას-574-2020, 2.12.2020წ.).

## კითხვა-პასუხი: ანაზღაურების გასაცემად აუცილებელია შრომის ხელშეკრულების დადება?



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

საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს ისეთ შემთხვევას, როცა მხარეებს (დამსაქმებელსა და დასაქმებულს) შორის არ არის წერილობით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, თუმცა დასაქმებული უკვე შეუდგა შრომას და ფუნქციის შესრულებას. ასეთ დროს, ეკუთვნის თუ არა დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება?

**უპირველეს ყოვლისა უნდა აღინიშნოს, რომ წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების დადება დამსაქმებლის ვალდებულებაა.** თუ ეს საკითხი ვერ ან არ მოაგვარა დამსაქმებელმა, ითვლება, რომ მას აქვს ხარვეზი შრომის მენეჯმენტში და საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, მასვე ეკისრება პასუხისმგებლობა.

**როცა მხარეები ზეპირად მოილაპარაკებენ ზოგიერთ პირობაზე** (არა ყველა არსებით პირობაზე, რაც ხელშეკრულების დასადებად ფუნდამენტურია) და დასაქმებული ასეთი შეთანხმების შედეგად იწყებს მუშაობას, ითვლება, რომ **დაიღო ზეპირი გარიგება.** გარიგებების მომწესრიგებელი და დამცავი დებულებები წარმოდგენილია სამოქალაქო კოდექსში (რაც გამოიყენება შრომით ურთიერთობებში).

იმავდროულად, უშუალოდ საქართველოს შრომის კოდექსის **მე-15 მუხლი** მიუთითებს შრომითი ურთიერთობების წარმოშობის მტკიცების ფაქტზე, კერძოდ, **„შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.“**

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარეობს შემდეგი: როგორც კი დასაქმებული შეუდგება სამუშაოს შესრულებას, წარმოშობილია შრომითი ურთიერთობა (ხელშეკრულების დადების საფუძველზე თუ მის გარეშე); ხოლო სშკ-ის 2.1 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის არსებითი ელემენტია ანაზღაურება; რა თქმა უნდა, ნებისმიერი ფორმით გარიგებისა და შეთანხმების შედეგად განხორციელებული შრომისათვის დამსაქმებელმა დასაქმებულს იმპერატიულად თვეში ერთხელ უნდა გადაუხადოს ანაზღაურება.

## ცვლილება საქართველოს შრომის კანონმდებლობაში უკომენტაროდ

საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ შეტანილ იქნა შემდეგი ცვლილება:

### 1. კანონს დაემატა შემდეგი შინაარსის 14<sup>1</sup> მუხლი:

„მუხლი 14<sup>1</sup>. შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში ბიოლოგიური სქესის ამსახველი შინაარსის მქონე სიტყვების გამოყენება

ბათილია შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში დაკისრებული ნებისმიერი ვალდებულების, შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში გაცემული ნებისმიერი მითითების ან/და შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში დადებული ნებისმიერი შეთანხმების ის ნაწილი, რომელიც ბიოლოგიური სქესის ამსახველი შინაარსის ქონის გამო რომელიმე სიტყვის ან სიტყვათა ერთობლიობის გამოყენებისგან თავის შეკავებას გულისხმობს.“.

### 2. 30-ე მუხლის პირველ პუნქტს დაემატა შემდეგი შინაარსის „ი<sup>1</sup>“ ქვეპუნქტი:

„ი<sup>1</sup>) 17 მაისი - ოჯახის სიწმინდისა და მშობლების პატივისცემის დღე;“.

დამტკიცდა საქართველოს მთავრობის 2024 წლის 15 მაისის №167 დადგენილება „ოჯახის სიწმინდისა და მშობლების პატივისცემის დღესთან დაკავშირებით 2024 წლის 17 მაისის უქმე დღედ განსაზღვრის შესახებ“.

მოგვწერეთ, გვკითხეთ  
[european.time.geo@gmail.com](mailto:european.time.geo@gmail.com)  
[ekakardava2014@gmail.com](mailto:ekakardava2014@gmail.com)

