

# ირაკლი მანაგაძე\* ანი ბონდარენკო\*\*

## კოვიდ-პანდემიის გავლენა შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებზე

დღესდღეობით, თითოეული ქვეყნისთვის უმთავრეს გამოწვევად იქცა პანდემიის პირობებში ქმედითი და ეფექტური ნაბიჯების განხორციელება, რომელიც შეამცირებდა კოვიდის გავლენას მოსახლეობაზე, ჯანდაცვის და ეკონომიკის სისტემაზე. ნაშრომში განსახილველ საკითხს წარმოადგენს Covid-19 ვირუსით გამოწვეული მსოფლიო პანდემიის გავლენა შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებზე. თავისი სპეციფიკით, შრომითი ურთიერთობები მეტადაა დაკავშირებული ადამიანების სოციალურ ყოფასთან, შესაბამისად, აღნიშნული ნაშრომის ფარგლებში, განხილული იქნება, თუ რას მოიცავს ზოგადად შრომის სამართალი, რა გავლენა მოახდინა მასზე კოვიდ-პანდემიამ და წარმოადგენს თუ არა ეს უკანასკნელი ფორსმაჟორს. ასევე, რა სამართლებრივ სტანდარტს აწესებს საქართველოს კონსტიტუცია და რა პირობებს ითვალისწინებს საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ შრომითი ურთიერთობის რეგულირების დროს.

სტატიაში შეფასებულია, შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებზე პანდემიის გავლენის პრაქტიკული მნიშვნელობის საკითხები, რომლებიც პანდემიის პირობებში წარმოიშვა, რაც თავის მხრივ გულისხმობს, როგორც სამუშაო ადგილების შემცირებას და დასაქმებულთა სამსახურიდან გათავისუფლებას, ისე დასაქმებულის ინფიცირებისას მისი იძულებით შვებულებაში გაშვების საკითხს და ანაზღაურების გადახდის წესს. განხილული იქნება ის უფლება- მოვალეობები, რომლითაც აღიჭურვნენ შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები სამართლებრივი რეგულირებისას, რაც გულისხმობს უსაფრთხო სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფას, ეკიპირების საკითხს და სხვა.

**საკვანძო სიტყვები:** პანდემია, დროებითი შრომისუუნარობა, ანაზღაურების გადახდაზე უარის თქმა, ანაზღაურების შემცირება, იძულებითი შვებულება, სამსახურიდან გათავისუფლება, უსაფრთხო სამუშაო გარემო,

### 1. შესავალი

შრომის სამართალი განეკუთვნება კერძო სამართლის ერთ-ერთი დარგს.<sup>1</sup> მისი, როგორც კერძო სამართლის დამოუკიდებელი დარგის ჩამოყალიბება ინდუსტრიული რევოლუციის ადრეულ ეტაპს უკავშირდება.<sup>2</sup> აღსანიშნავია, რომ წარსულში შრომის სამართალი სამოქალაქო სამართლის ნაწილი იყო

\* ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის სამართლის საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამის მე-4 კურსის სტუდენტი.

\*\* ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის სამართლის საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამის მე-3 კურსის სტუდენტი.

<sup>1</sup> ჭანტურია ლ., სამოქალაქო სამართლის ზოგადი ნაწილი, თბ., 2011, 15.

<sup>2</sup> შველიძე ზ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, თბ., 2017, 14.

და შრომითი ურთიერთობები ნარდობის ხელშეკრულებით რეგულირდებოდა.<sup>3</sup> ამჟამად, საქართველოში მოქმედებს 2010 წელს მიღებული შრომის კოდექსი, რომელიც არეგულირებს „შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.“<sup>4</sup>

დამკვიდრებული შეხედულების თანახმად, შრომით ურთიერთობებში დასაქმებული არის სუსტი მხარე, ამიტომ, როგორც წესი, დამსაქმებელს აქვს საშუალება მოახდინოს მასზე გავლენა და დაითანხმოს თავისთვის მისაღებ პირობებზე.<sup>5</sup> შესაბამისად, გარკვეულწილად ჩნდება რისკი, შეიზღუდოს დასაქმებულის ნების ავტონომია, რაც კერძო სამართლის ფუნდამენტური პრინციპია. აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ შრომის სამართლის ერთ-ერთი მიზანი არის დასაქმებულის დაცვა დამსაქმებლისგან, მისი ინტერესების უსაფუძვლო და არათანაზომიერი ხელყოფისაგან.<sup>6</sup>

სწორედ ამიტომაც, რომ შრომის სამართალი დაცვითი ფუნქციის მატარებელ სამართლის დარგად მიიჩნევა.<sup>7</sup> ამას ამყარებს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ერთ-ერთ საქმეზე, სადაც ნათქვამია, რომ „შრომითი ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, ხოლო მისი იმპერატიული ნორმებით რეგულირება სახელშეკრულებო თავისუფლების ფარგლებს ამცირებს.“<sup>8</sup> ზემოაღნიშნული ხელშეკრულების თავისუფლების ფარგლების შემცირების მიზანი სწორედ დასაქმებულის დაცვაა.<sup>9</sup>

შრომით სამართლებრივი ურთიერთობები, სხვა კერძოსამართლებრივი ურთიერთობებისგან განსხვავებით მეტადაა დამოკიდებული საზოგადოებასა და ქვეყანაში არსებულ სოციალურ თუ ეკონომიკურ ფაქტორებზე. მეტიც, სწორედ ეს უკანასკნელი წარმოადგენს მისი არსებობის განმაპირობებელ ფაქტორს. კოვიდ-პანდემიამ<sup>10</sup> კი, შეიძლება ითქვას, შრომითი ბაზარი გამოწვევების წინაშე დააყენა. ქვეყანაში გამოცხადებულმა საგანგებო

<sup>3</sup> ჭანტურია ლ., სამოქალაქო სამართლის ზოგადი ნაწილი, თბ., 2011, 16.

<sup>4</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, პირველი მუხლი, სსმ, 75, 17/12/2010.

<sup>5</sup> გაბისონია ზ., ქართული საერთაშორისო კერძო სამართალი, თბ., 2016, 306.

<sup>6</sup> შველიძე ზ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, თბ., 2017, 15.

<sup>7</sup> იქვე. შემდგომი მითითება: *Gimpu S., Ticlea A., Romania, International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, Editor in Chief Blanpain R, Vol. 12, The Hague, London, Boston, 1988, 22.*

<sup>8</sup> იქვე. შემდგომი მითითება: საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“.

<sup>9</sup> *Davies P., Freedland M., Kahn-Freund's Labour and the Law, 3<sup>rd</sup> ed., London, 1983, 93-95.*

<sup>10</sup> Covid-19 ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციამ ოფიციალურად გამოაცხადა პანდემიად 2020 წლის 11 მარტს, <<https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>> [10.06.2022].

მდგომარეობამ,<sup>11</sup> ასახვა ჰპოვა შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებზე, რაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ინტერესთა კონფლიქტში, დისკრიმინაციული მიდგომების/ფაქტების გახშირებაში, პროფესიული კავშირებისადმი მიმართვიანობასა და უმუშევრობის დონის ზრდაში გამოიხატა.

სტატიის ფარგლებში განხილული იქნება საკითხი, თუ რა გავლენა იქონია კორონავირუსის პანდემიამ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებზე, შევაფასებთ შრომითი უფლების შეზღუდვის კონსტიტუციურ სამართლებრივ სტანდარტს და განვიხილავთ იმ უფლებებსა და ვალდებულებებს, რომლითაც აღიჭურვნიან დასაქმებულ-დამსაქმებელი ამ პერიოდში, რაც გულისხმობს ისეთი ორგანიზაციული საკითხების მოწესრიგებას, როგორცაა შვებულების, ანაზღაურების, სამუშაო დროის ხანგრძლივობის საკითხების, ასევე ისეთი შიდაორგანიზაციული ქმედებების განხორციელებას, რომელიც ორიენტირებულია დასაქმებულის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობაზე.

## 2. შრომითი უფლების შეზღუდვის კონსტიტუციურ-სამართლებრივი სტანდარტი

საქართველოს კონსტიტუციის, როგორც ქვეყნის ძირითადი კანონის, მე-7 მუხლის პირველ პუნქტზე დაყრდნობით, შრომის კანონმდებლობა განეკუთვნება საქართველოს უმაღლეს სახელმწიფო ორგანოთა განსაკუთრებულ გამგებლობას. კონსტიტუციის 26-ე მუხლით გარანტირებული და უზრუნველყოფილია შრომის თავისუფლება, ამავე მუხლის მიხედვით ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება.<sup>12</sup> „*შრომის უფლების კონსტიტუციურ-სამართლებრივი განმტკიცება ხაზს უსვამს საქართველოს, როგორც სოციალური სახელმწიფოს არსს, რომლის უმთავრესი ამოცანაა ადამიანის ღირსეული ყოფის უზრუნველყოფა.*“<sup>13</sup> ესაა კონცეფცია, რომელიც განამტკიცებს შრომის თავისუფლების, როგორც ფუძემდებლური პრინციპის მნიშვნელობას, რომელსაც უნდა ეფუძნებოდეს შრომითი კანონმდებლობა.

შესაბამისად, აღნიშნულის ლოგიკურ გაგრძელებას წარმოადგენს, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილი, რომლის თანახმად, „*შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.*“ შრომითი თავისუფლება, პირველ რიგში, მოიაზრებს იძულებითი შრომის აკრძალვას, ამიტომ ყურადსაღებია შრომის

<sup>11</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება №181 „საქართველოში ახალი კორონავირუსის გავრცელების აღკვეთის მიზნით გასატარებელი ღონისძიებების დამტკიცების შესახებ“, სსმ, 23/03/2020.

<sup>12</sup> საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი, 31-33, 24/08/1995.

<sup>13</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“, II-18.

საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები, კერძოდ №29:<sup>14</sup> „იძულებითი შრომის შესახებ“<sup>15</sup> და №105:<sup>16</sup> „იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ“.<sup>17</sup>

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით „შრომის თავისუფლების პრინციპის უზრუნველყოფით სახელმწიფო ვალდებულებას იღებს არ მოახდინოს ადამიანის იძულებითი დასაქმება დასაქმებულის ნების საწინააღმდეგოდ (ნეგატიური ვალდებულება) და უზრუნველყოს, რომ კერძო სუბიექტებმა არ მოახდინონ ადამიანის იძულებითი დასაქმება დასაქმებულის ნების საწინააღმდეგოდ (პოზიტიური ვალდებულება)“:<sup>18</sup> თუმცა, სასამართლო ასევე მიუთითებს რომ, „შრომის თავისუფლება არ ნიშნავს მხოლოდ თავისუფლებას იძულებითი შრომისაგან“<sup>19</sup> და მისი „წმინდა ფორმალური განმარტება აკნინებს შრომის უფლების სოციალურ ხასიათს, ახდენს მის გამოფიტვას და ამავდროულად, არღვევს სამართლებრივი სახელმწიფოს პრინციპს, რომელიც სახელმწიფო ხელისუფლების, მათ შორის საკანონმდებლო ხელისუფლების, მოქმედებას მკაცრ კონსტიტუციურ-სამართლებრივ ჩარჩოებში აქცევს.“<sup>20</sup>

პროფესორ ბესარიონ ზოიძის აზრით „კონსტიტუციით დაცულია არა მხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისა და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური ან უსამართლო გათავისუფლების შესაძლებლობას.“<sup>21</sup>

ასევე აღსანიშნავია, რომ გარდა შრომის თავისუფლებისა, საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი ასევე განამტკიცებს პროფესიული კავშირების შექმნისა და მასში გაერთიანების უფლებას, ასევე აღიარებულია გაფიცვის უფლება (ორგანული კანონით განსაზღვრულ ფარგლებში) და მეწარმეობის თავისუფლება.

კოვიდ-პანდემიის გავრცელების შემდეგ, საქართველოს პარლამენტმა ცვლილებები შეიტანა „საზოგადოებრივი ჯანმრთელობის შესახებ“ საქართველოს კანონში, რითაც მთავრობას „ორდინარული კანონის საფუძველზე გადაეცა შრომით უფლებებთან დაკავშირებული

<sup>14</sup> C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29).

<sup>15</sup> საქართველომ მისი რატიფიცირება მოახდინა 1993 წლის 22 ივნისს.

<sup>16</sup> C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105).

<sup>17</sup> საქართველომ მისი რატიფიცირება მოახდინა 1996 წლის 23 სექტემბერს.

<sup>18</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“, I-6.

<sup>19</sup> იქვე, I-5.

<sup>20</sup> იქვე, II-18.

<sup>21</sup> ზოიძე ბ., შრომის თავისუფლების არსი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), ბაალიშვილი ვ. (რედ.), ტომი I, თბ., 2011, 9.

*გადაწყვეტილებების მიღების უფლებამოსილება.*<sup>22</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2021 წლის 11 თებერვლის გადაწყვეტილებით არაკონსტიტუციურად ცნო სადავო ნორმის „საზოგადოებრივი ჯანმრთელობის შესახებ“ საქართველოს კანონის 45<sup>3</sup> მუხლის პირველი პუნქტის პირველი და მე-2 წინადადებების ნორმატიული შინაარსი, რომლის მიხედვითაც მთავრობა უფლებამოსილი იყო შეეზღუდა საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით გათვალისწინებული შრომითი უფლებები.<sup>23</sup> გავრცელებული მოსაზრების თანახმად, „*საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს შრომითი უფლებების ორგანული კანონის საფუძველზე მოწესრიგების ვალდებულებას და, ამიტომ, სწორედ ამავე გზით უნდა მოხდეს საქართველოს პარლამენტის მიერ ამ უფლების შეზღუდვის დელეგირება სხვა ორგანოზე.*“<sup>24</sup>

ზემოაღნიშნულის გარდა, საქართველოს კონსტიტუციის არსებული დანაწესი განსაკუთრებულ პრაქტიკულ მნიშვნელობას იძენს, სწორედ დღეს, პანდემიის პირობებში, არსებული გამოწვევების შესაბამისი სამართლებრივი რეგულირებისას, რომლითაც უზრუნველყოფილი იქნება დასაქმებულისთვის კონსტიტუციის ამ დებულების ეფექტიანად განხორცილება, ამიტომ ნებისმიერი კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტი, უნდა პასუხობდეს კონსტიტუციის ამ ზოგად დანაწესს.

### **3. კოვიდ-პანდემია, როგორც ფორსმაჟორი შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში**

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი არ იძლევა ფორსმაჟორის<sup>25</sup> (დაუძლეველი ძალის) დეფინიციას. თუმცა იურიდიულ ლიტერატურაში არსებულ განმარტებაზე დაყრდნობით, მოვლენა შეიძლება ჩაითვალოს დაუძლეველ ძალად, თუ მოცემულ პირობებში, ტექნიკური და სხვა

<sup>22</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2021 წლის 11 თებერვლის №1/1/1505,1515,1516,1529 გადაწყვეტილება საქმეზე „პაატა დიასამიძე, გიორგი ჩიტიძე, ედუარდ მარიკაშვილი და ლიკა საჯაია საქართველოს პარლამენტის და საქართველოს მთავრობის წინააღმდეგ“, II-62.

<sup>23</sup> *Shvelidze Z., Covid-19 Pandemic and Labour Law Restrictions and Social Impacts in Georgia, Las Consecuencias Sociales del COVID-19: una Mirada Jurídica Comparada Después de un año*, №3, 2021, <<https://mailchi.mp/cielolaboral/noticias-cielo-no-532172?e=933b929ef2>> [10.04.2022].

<sup>24</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2021 წლის 11 თებერვლის №1/1/1505,1515,1516,1529 გადაწყვეტილება საქმეზე „პაატა დიასამიძე, გიორგი ჩიტიძე, ედუარდ მარიკაშვილი და ლიკა საჯაია საქართველოს პარლამენტის და საქართველოს მთავრობის წინააღმდეგ“, II-62.

<sup>25</sup> *force majeure* - ვითარება, რომლის თავიდან აცილება შეუძლებელია, გადაულახავი დაბრკოლება, სამოქალაქო განათლების ლექსიკონი, უცხო სიტყვათა ლექსიკონი.

საშუალებებით მისი აცილება ობიექტურად შეუძლებელი ხდება.<sup>26</sup> „ასევე დაუძლეულ გარემოებად მიიჩნევა საგანგებო და უჩვეულო მოვლენა“.<sup>27</sup>

კოვიდ-პანდემიის ფორსმაჟორად შეფასება უნდა მოხდეს ფაქტების კონსტანტაციის საფუძველზე, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, რაც გულისხმობს გარკვეული წინაპირობების კუმულაციურად არსებობას: გარემოება წარმოშობილი უნდა იყოს მხარეთა ნებისგან დამოუკიდებლად, ასევე მხარეებს არ უნდა შეეძლოთ მისი გათვალისწინება ხელშეკრულების დადებისას, გარემოება უნდა იყოს მხარის კონტროლის სფეროს მიღმა და ეს უკანასკნელი, შეუძლებელს უნდა ხდიდეს ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებას.<sup>28</sup> „შესაბამისად, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს, იყო თუ არა COVID-19-ით გამოწვეულ გარემოებასა და ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობას შორის პირდაპირი მიზეზობრივი კავშირი.“<sup>29</sup>

იურიდიულ ლიტერატურაში დამკვიდრებული მოსაზრებით, შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას, გარდა ორგანული კანონით („შრომის კოდექსი“) გათვალისწინებული დებულებებისა გამოიყენება სამოქალაქო კოდექსის, სახელშეკრულებო სამართლის ნორმები.<sup>30</sup> შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა შეიძლება მოხდეს ფორსმაჟორის გამო, შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე<sup>31</sup> (იგულისხმება, რომ ფორსმაჟორი შესაძლოა ავტომატურად ჩაითვალოს „სხვა ობიექტურ გარემოებად“). თუმცა, მოცემულ საკითხთან მიმართებით გამოთქმულია განსხვავებული მოსაზრებაც, რომ „დაუშვებელია სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებული სხვა სახის სახელშეკრულებო ურთიერთობებში არსებული ფორსმაჟორული გარემოებისა თუ ხელშეკრულების შეცვლილი გარემოებებისადმი მისადაგების პრინციპის ავტომატურად შრომით ურთიერთობებზე გავრცელება.“<sup>32</sup> მოცემულ პოზიციას, ასაბუთებენ იმით, რომ შრომის კოდექსი, როგორც ორგანული კანონი, „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-7 მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, არის იერარქიულად უფრო ზემდგომი, ვიდრე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი (რომელიც არის კანონი).

<sup>26</sup> ჭანტურია ლ. (რედ.), სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, თბ., 2017, 740.

<sup>27</sup> ჭანტურია ლ., ახვლედიანი ზ., ბოიძე ბ., ჯორბენაძე ს., საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი დებულებანი, თბ., 2002, 324.

<sup>28</sup> ლოლაძე შ., დუმბაძე მ., ჯგერენაია ვ., ანთაძე გ., ჯანანაშვილი ც., ლომთაძე დ., მინასიანი ა., ბეჟიშვილი ლ., კოვიდ-19-ის გავლენა სამართლებრივ ურთიერთობებზე, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, *ქურდოვანიძე ნ. (რედ.)*, თბ., 2020, 16.

<sup>29</sup> იქვე.

<sup>30</sup> ჭანტურია ლ., სამოქალაქო სამართლის ზოგადი ნაწილი, თბ., 2011, 16.

<sup>31</sup> შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

<sup>32</sup> ჭანტურიძე გ., სურმავა თ., პანდემიის გავლენა შრომის ბაზარზე და დასაქმებულთა მდგომარეობაზე, ანგარიში, თბ., 2021, 7, <<http://ewmi-prolog.org/images/files/8832GTUCReportGEO.pdf>> [10.04.2022].

ვთვლით, გასაზიარებელია ზემოაღნიშნული პოზიცია, ვინაიდან დასაქმებულს (რომელიც იმყოფება სუბორდინაციულ მდგომარეობაში დამსაქმებელთან) ექმნება მეტი გარანტია იმისა, რომ უზრუნველყოფილი იქნება შრომითი კოდექსით გათვალისწინებული მისი უფლებები. შესაბამისად, კოვიდ-პანდემია, როგორც ფორსმაჟორი, ცალკე აღებული არ შეიძლება იყოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თუ სახეზე არ იყო ობიექტური გარემოება. თუმცა ეს არ უარყოფს მოსაზრებას, რომ კოვიდ პანდემიის დროს შესაძლოა დასაქმებულებს დაეკისროთ სხვადასხვა დამატებითი ვალდებულებები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გაიდლაინის მიხედვით, ფორსმაჟორის დროს შესაძლებელია გაიზარდოს დასაქმებულთა სამუშაო დრო, თუმცა ზემოაღნიშნული უნდა იყოს მკაცრად რეგულირებული/შემოწმებული შრომის ინსპექციის მიერ.<sup>33</sup> ILO-ს სტანდარტების მიხედვით, (იძულებითი შრომის შესახებ კონვენცია №29) იძულებით შრომად არ ითვლება შრომა საგანგებო მდგომარეობის დროს (მაგ. პანდემია), როდესაც საფრთხეშია მოსახლეობის ან მისი ნაწილის სიცოცხლე ან ჯანმრთელობა.<sup>34</sup>

#### 4. Covid-19-ის გავრცელებით შექმნილი მდგომარეობის გამო, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება

პანდემიის გამო განვითარებულმა ეკონომიკურმა ფონმა თავისი ასახვა ჰპოვა შრომით ურთიერთობებზე, რაც სამუშაო ადგილების შემცირებაში გამოიხატა.<sup>35</sup> აღსანიშნავია, რომ არსებულ პრაქტიკაზე დაყრდნობით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესში ხშირად ვხვდებით პროცედურულ დარღვევებს, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ წესებს, რამაც არსებითი გავლენა მოახდინა დასაქმებულთა უფლებრივ მდგომარეობაზე შრომით ბაზარზე.<sup>36</sup>

საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლი ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს. შესაძლოა საწარმოში, კოვიდ-პანდემიის გამო მომხდარიყო ისეთი სტრუქტურული ცვლილებები, რომლებიც დააკმაყოფილებდნენ მოცემული მუხლის „ა“ ქვეპუნქტს (*ეკონომიკური*

<sup>33</sup> ILO Standards and COVID-19 (coronavirus), International Labour Standards Department, 13/04/2021, 43.

<sup>34</sup> იქვე.

<sup>35</sup> დასაქმება შემცირდა 54 000-ით, უმუშევარად დარჩენილთა უმეტესობა (77.7%) ქალია. *ჭანტურიძე გ., სურმავა თ.*, პანდემიის გავლენა შრომის ბაზარზე და დასაქმებულთა მდგომარეობაზე, ანგარიში, თბ., 2021, 4, <<http://ewmi-prolog.org/images/files/8832GTUCReportGEO.pdf>> [10.04.2022].

<sup>36</sup> იხ.: *Raj-Reichert G., Plank L.*, Labour Law Compliance and the Role of Labour, International Labour Organization, 2019, 7-8; The Employment Situation – March, News Release, 2022, <<https://www.bls.gov/news.release/pdf/empsit.pdf>> [10.04.2022]; U.S. Department of Labor Occupational Safety and Health Administration, Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19, 2020, 6-7.

გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“), ასევე ამ კონტექსტში რელევანტურია „ო“ ქვეპუნქტიც („სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“). თუმცა აღსანიშნავია, რომ „დამსაქმებლის უფლებაა, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან არ არის შეუზღუდავი“. <sup>37</sup> თუნდაც შრომის კოდექსით გათვალისწინებული წინაპირობების საფუძველზე მოხდეს პირის გათავისუფლება, აუცილებელია დაცულ იქნას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი. 48-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების თანახმად, 47-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული საფუძველებით პირის გათავისუფლებისას მას უნდა მიეცეს კომპენსაცია 1 თვის ხელფასის ოდენობით (თუ გათავისუფლების შესახებ შეატყობინეს 30 დღით ადრე წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით) ან კომპენსაცია 2 თვის ხელფასის ოდენობით (თუ გათავისუფლების შესახებ შეატყობინება დასაქმებულს გაეგზავნა არანაკლებ 3 დღით ადრე).

აუცილებელია, რომ 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მიზეზით პირის სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში სახეზე იყოს შემდეგი გარემოებები: ეკონომიკური აუცილებლობა, რომელიც გამორიცხავს შტატების კონკრეტული ოდენობით შენარჩუნების შესაძლებლობას; უნდა მოხდეს შტატების რეალური (და არა - თვალთმაქცური), კანონთან შესაბამისი შემცირება; გათავისუფლებულთა შერჩევა უნდა მოხდეს წინასწარ დადგენილი კრიტერიუმების მიხედვით, რაც უნდა ემყარებოდეს ობიექტურ საფუძველს და არ ტოვებდეს დისკრიმინაციული მოპყრობის შესაძლებლობას.<sup>38</sup>

ზემოაღნიშნულთან მიმართებით, საინტერესოა თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, სადაც პანდემიის პირობებში პირის გათავისუფლება ჩაითვალა უკანონოდ, სწორედ იმ საფუძველით, რომ ვერ იქნა დადასტურებული ის გარემოება, რომელიც ხაზს გაუსვამდა კომპანიაში ისეთი ეკონომიკური მდგომარეობის არსებობას, რომელიც აუცილებელს გახდიდა დასაქმებულების სამსახურიდან გათავისუფლებას. <sup>39</sup> შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იყოს უკიდურესი საშუალება და დამსაქმებელი მაქსიმალურად უნდა ეცადოს გამოიყენოს კონკრეტულ სიტუაციაში ნაკლებად მზღუდავი საშუალებები (Ultima ratio).

<sup>37</sup> ლოლაძე შ., დუმბაძე მ., ჯგერენაია ვ., ანთაძე გ., ჯანანაშვილი ც., ლომთაძე დ., მინასიანი ა., ბეჟიშვილი ლ., კოვიდ-19-ის გავლენა სამართლებრივ ურთიერთობებზე, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, *ქურდოვანიძე ნ. (რედ.)*, თბ., 2020, 9. შემდგომი მითითება: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 9 აგვისტოს გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1444-1364-2017.

<sup>38</sup> იქვე, 10.

<sup>39</sup> *ჭანტურიძე გ., სურმავა თ.*, პანდემიის გავლენა შრომის ბაზარზე და დასაქმებულთა მდგომარეობაზე, ანგარიში, თბ., 2021, 9, <<http://ewmi-prolog.org/images/files/8832GTUCReportGEO.pdf>> [10.04.2022].

## 5. კოვიდ ინფიცირება, როგორც დროებითი შრომისუუნარობა

პრაქტიკაში აქტუალურია საკითხი, წარმოადგენს თუ არა კორონავირუსით ინფიცირების შემთხვევა დროებით შრომისუუნარობას, რომელიც შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ერთ-ერთი საფუძველია, თუმცა, ეს უკანასკნელი არ ნიშნავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. დროებით შრომისუუნარობას შრომის კოდექსის მიხედვით ადგილი აქვს მაშინ, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს.<sup>40</sup> აღნიშნული ვადის გადაცილების შემთხვევაში კი დამსაქმებელს უფლება აქვს ხანგრძლივი შრომისუუნარობის საფუძველით შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან. დამსაქმებელი კი ვალდებულია მოთხოვნის წარდგენის შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად მიიჩნევა აღნიშნული მოთხოვნის წარდგენიდან მისი შეჩერების შესაბამისი საფუძველის აღმოფხვრამდე.<sup>41</sup>

ამ საკითხთან მიმართებით მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, ანაზღაურებადია თუ არა ის პერიოდი, რა დროის განმავლობაშიც ზემოაღნიშნული საფუძველით შრომითი ურთიერთობა დროებით შეჩერებულად მიიჩნევა. შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება არ მიეცემა, თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. ამიტომ საყურადღებოა, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება, რომლის მიხედვით, დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება გაიცემა დამსაქმებლის/დაწესებულების მიერ დროებითი შრომისუუნარობის მთელ პერიოდზე.<sup>42</sup> ფართო გაგებით, მინისტრის ბრძანება არის კანონი.<sup>43</sup> შესაბამისად, სპეციალურ ნორმას ენიჭება უპირატესობა,<sup>44</sup> (შრომის კოდექსით მითითებაც, რომ არ იყოს საქართველოს კანონმდებლობაზე) ამიტომ პირს, რომელიც კორონავირუსის ინფიცირების გამო დროებით შეუჩერდა შრომითი ხელშეკრულება დამსაქმებელი ვალდებულია მთელი ამ პერიოდის განმავლობაში რეგულარულად<sup>45</sup> მისცეს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ანაზღაურება, თუ დასაქმებული

<sup>40</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 46-ე მუხლი, სსმ, 75, 17/12/2010.

<sup>41</sup> შეად. *Powell A., Francis-Devine B., Clark H.*, Coronavirus: Impact on the Labour Market, Commons Library Research Briefing, 2022, 14-16.

<sup>42</sup> საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №87/6, მე-4 მუხლის მე-6 პუნქტი, სსმ, 20, 20/02/2009.

<sup>43</sup> *ხუბუა გ.*, სამართლის თეორია, მეორე შევსებული და გადამუშავებული გამოცემა, თბ., 2015, 173.

<sup>44</sup> საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, პარლამენტის უწყებანი, მე-2 მუხლი, 31, 26/06/1997.

<sup>45</sup> ILO Standards and COVID-19 (coronavirus), International Labour Standards Department, 13/04/2021, 21.

წარუდგენს დამსაქმებელს საავადმყოფო ფურცელს<sup>46</sup> ან მასთან გათანაბრებულ ცნობას, რომელიც დაადასტურებდა ზემოაღნიშნულ ფაქტს.

საინტერესოა, რომ კოვიდინფიცირება, დროებით შრომისუუნარობასთან ერთად, შესაძლოა ჩაითვალოს ე.წ. „საწარმო ტრამვად“, თუ კოვიდით ინფიცირება დაკავშირებული იყო პირის სამსახურეობრივი უფლებამოსილების შესრულებასთან, როგორც ამას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია აღნიშნავს.<sup>47</sup> თუ პირი კოვიდისგან გარდაიცვალა და იგი კოვიდით დაინფიცირდა სამსახურეობრივად დაკისრებული უფლებამოსილების შესრულების დროს, მისი ოჯახის წევრებს უფლება აქვთ მოითხოვონ კომპენსაცია, ასევე მოსთხოვონ დამსაქმებელს დაკრძალვის ხარჯების დაფარვა.<sup>48</sup>

ასევე აღსანიშნავია, რომ თუ დამსაქმებელი შეეცდება კოვიდინფიცირებულ პირს მოსთხოვოს სამსახურში გამოცხადება, შესაძლოა სახეზე იყოს საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 132-ე მუხლით გათვალისწინებული დანაშაული (განსაკუთრებით საშიში ინფექციური დაავადების შეყრა), ვინაიდან ინფიცირებული პირი შექმნის სხვისთვის განსაკუთრებით საშიში ინფექციური დაავადების შეყრის საფრთხეს.<sup>49</sup>

## **6. პირის იძულებით შვებულებაში გაშვება კოვიდ ინფიცირებისას**

შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს, როგორც ანაზღაურებადი შვებულებით, სულ მცირე 24 სამუშაო დღით წელიწადში, ასევე ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სულ მცირე 15 კალენდარული დღით წელიწადში. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით, მხარეებმა ხელშეკრულებით შესაძლოა შვებულების განსხვავებული ვადები განსაზღვრონ, თუმცა ეს ვადები და პირობები დასაქმებულის მდგომარეობას არ უნდა აუარესებდნენ. აღსანიშნავია, რომ შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ლ“ და „მ“ ქვეპუნქტების მიხედვით ანაზღაურებადი და არაანაზღაურებადი შვებულების დროს ჩერდება შრომითი ურთიერთობა.

არსებული საკანონმდებლო დანაწესი მიუთითებს არა მარტო შვებულების ვადის საკითხზე, არამედ ანიჭებს დასაქმებულს უფლებას, ისარგებლოს შვებულებით. მოცემულ საკითხთან მიმართებით მნიშვნელოვანია აღინიშნოს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს

<sup>46</sup> საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №281/6, სსმ, 137, 25/09/2007.

<sup>47</sup> ILO Standards and COVID-19 (coronavirus), International Labour Standards Department, 13/04/2021, 28.

<sup>48</sup> იქვე, 29.

<sup>49</sup> სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, აქვს თუ არა დამსაქმებელს უფლება, გაგიშვათ არაანაზღაურებად შვებულებაში ან შეგიწყვიტოთ შრომითი ურთიერთობა, 2020, <<https://socialjustice.org.ge/>> [10.04.2022].

განჩინება, რის საფუძველზეც ძალაში დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც განმარტებული იყო, რომ შვებულების „უფლების რეალიზაციისათვის აუცილებელია დასაქმებულის ნება, ... შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის დასვენების დროს, ანუ იმ უფლებას, რომელიც არ შეიძლება შეიცვალოს ფულადი კომპენსაციით.“<sup>50</sup>

ასევე აღსანიშნავია, ევროპული სასამართლოს ერთ-ერთი გადაწყვეტილება, სადაც განიმარტა, რომ შვებულების დანიშნულებაა დასაქმებულისათვის დასვენებისა და გართობის შესაძლებლობის მიცემა განტვირთვისა და თავისუფალი დროის განმავლობაში.<sup>51</sup> სწორედ ამიტომ, ევროპულმა სასამართლომ დაასკვნა, რომ თუ შვებულების გამოყენებისას დასაქმებული შრომისუნაროა, ეს დღეები არ უნდა ჩაითვალოს შვებულების დღეებში და პირს უნდა მიეცეს შესაძლებლობა ავადმყოფობის მიზეზით გაცდენილი დღეები მისთვის სასურველ სხვა დროს გამოიყენოს, როგორც შვებულება.<sup>52</sup> შესაბამისად, კოვიდ-ინფიცირებულ პირს არ შეიძლება დამსაქმებელმა ინფიცირების დროს სამსახურში გამოუცხადებლობა ჩაუთვალოს შვებულებად.

კოვიდ პანდემიისას „ერთ-ერთ გავრცელებულ ფორმად ჩამოყალიბდა დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულთა იძულება აიღონ არაანაზღაურებადი შვებულება, რაც კანონსაწინააღმდეგო პრაქტიკას წარმოადგენს.“<sup>53</sup> შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის ანალიზიდან და ზემოთ ჩამოყალიბებული მსჯელობიდან, ცალსახად გამომდინარეობს, რომ შვებულების აღება ხდება დასაქმებულისა და დამსაქმებლის შეთანხმების საფუძველზე, შესაბამისად დამსაქმებლის მხრიდან იმპერატიული მოთხოვნა, რომ დასაქმებული გავიდეს არაანაზღაურებად (ან თუნდაც ანაზღაურებად) შვებულებაში წარმოადგენს შრომის კოდექსის უხეშ დარღვევას. უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „შრომის კანონმდებლობა დამსაქმებელს არ აძლევს უფლებას, დასაქმებულთან იმგვარი შეთანხმება გააფორმოს, რომელიც ამ უკანასკნელს, მისი ნების საწინააღმდეგოდ, ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში ყოფნას აიძულებს.“<sup>54</sup>

<sup>50</sup> *დიმისტარაშვილი უ.*, შვებულება - დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?! შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), *ბაალიშვილი ვ. (რედ.)*, ტომი III, თბ., 2014, 88. შემდგომი მითითება: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2012 წლის 28 მაისის განჩინება საქმეზე №ას-698-655- 2012.

<sup>51</sup> იქვე, 98. შემდგომი მითითება: Case C-78/11 Judgment of the Court, Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) v Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) and Others, 21/06/2012, 19.

<sup>52</sup> იქვე.

<sup>53</sup> სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, აქვს თუ არა დამსაქმებელს უფლება, გაგიშვათ არაანაზღაურებად შვებულებაში ან შეგიწყვიტოთ შრომითი ურთიერთობა, 2020, <<https://socialjustice.org.ge/>> [10.04.2022].

<sup>54</sup> *ლოლაძე შ., დუმბაძე მ., ჯგერენაია ვ., ანთაძე გ., ჯანანაშვილი ც., ლომთაძე დ., მინასიანი ა., ბეჟიშვილი ლ.*, კოვიდ-19-ის გავლენა სამართლებრივ ურთიერთობებზე, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, *ქურდოვანიძე ნ. (რედ.)*, თბ., 2020, 9. შემდგომი მითითება: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 29 აგვისტოს გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-140-140-2018.

## 7. ანაზღაურების შემცირება ან მის გადახდაზე უარის თქმა

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1949 წლის №95 კონვენციის თანახმად, ხელფასი გადახდილ უნდა იქნეს რეგულარულად.<sup>55</sup> აღსანიშნავია, რომ კორონავირუსით გამოწვეული პრობლემების გამო, დაფიქსირდა ხელფასის შემცირებისა და ანაზღაურების მიცემაზე უარის თქმის ფაქტები.<sup>56</sup>

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომის ანაზღაურება არის შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობა, ხოლო მე-20 მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. შესაბამისად, ზემოაღნიშნული ქმედება საქართველოს შრომითი კანონმდებლობის დარღვევას წარმოადგენს. თუმცა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გაიდლაინის თანახმად, ეკონომიკური კრიზისის დროს მინიმალური ხელფასის შენარჩუნება არის რელევანტური, რადგან მას შეუძლია დაიცვას დასაქმებული სიღარიბისგან.<sup>57</sup> შეიძლება ხელფასის შემცირებას გარკვეული პერიოდით მოეძებნოს სამართლებრივი გამართლება, თუმცა ვფიქრობთ აღნიშნული უნდა წარმოადგენდეს მიზნის მიღწევის უკიდურეს საშუალებას.

აღსანიშნავია, რომ თუკი დამსაქმებელი (საწარმო) კოვიდის გამო გაკოტრდა ან მოხდა მისი ლიკვიდაცია, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1949 წლის №95 კონვენციის თანახმად, დასაქმებულები უნდა ჩაითვალოს პრივილეგირებულ კრედიტორებად და შემდგომი ქმედებები უნდა განხორციელდეს ეროვნული კანონმდებლობის მიხედვით.<sup>58</sup>

## 8. უსაფრთხო სამუშაო გარემო

უსაფრთხო სამუშაო გარემოს არსებობა შრომითი ურთიერთობის განხორციელების აუცილებელი პირობაა, ამას ადასტურებს, როგორც საერთაშორისო აქტები,<sup>59</sup> ასევე საქართველოს კანონმდებლობა. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 თავი შრომის პირობების დაცვას ითვალისწინებს. შრომის კოდექსის 45-ე მუხლის პირველი

<sup>55</sup> ILO Standards and COVID-19 (coronavirus), International Labour Standards Department, 13/04/2021, 21.

<sup>56</sup> სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, აქვს თუ არა დამსაქმებელს უფლება, გაგიშვათ არაანაზღაურებად შვებულებაში ან შეგიწყვიტოთ შრომითი ურთიერთობა, 2020, <<https://socialjustice.org.ge/>> [10.04.2022].

<sup>57</sup> ILO Standards and COVID-19 (coronavirus), International Labour Standards Department, 13/04/2021, 22.

<sup>58</sup> იქვე, 22.

<sup>59</sup> იქვე, 28. ILO-ს გაიდლაინით, შრომის ინსპექცია Covid-19 თან ბრძოლაში მნიშვნელოვან როლს უნდა ასრულებდეს.

ნაწილის თანახმად „*დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი.*“ სწორედ კოვიდ პანდემიის არსებობის პირობებში, დამსაქმებელთათვის პრიორიტეტად იქცა უწყვეტი სამუშაო პროცესის უზრუნველყოფისთვის, როგორც დასაქმებულთათვის, ისე მესამე პირთათვის უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნა.

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის მე-10 პუნქტის მიხედვით „*დამსაქმებელი ვალდებულია გასწიოს სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოებასთან და სანიტარიულ-ჰიგიენურ ღონისძიებებთან დაკავშირებული ყველა ხარჯი.*“ შესაბამისად, დამსაქმებელი, არსებულ რეალობაში, ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულები პირბადეებითა და სხვა სახის ეკიპირებით, რომელიც საჭირო იქნება სამუშაო სპეციფიკის გათვალისწინებით. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) №155 რეკომენდაციაზე დაყრდნობით შრომის, ტექნიკურ და ჰიგიენურ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით, დასაქმებულებს არ ევალებათ ხარჯის გაწევა.<sup>60</sup> თუ დამსაქმებელი ვერ შექმნის შრომის უსაფრთხო პირობებს, დასაქმებულებს აქვთ უფლება დატოვონ სამუშაო ადგილი თავიანთი ნებით, იმ შემთხვევაში თუ მათ ჯანმრთელობას ემუქრება ან შეიძლება დაემუქროს გარდაუვალი და სერიოზული საფრთხე.<sup>61</sup>

ასევე აღსანიშნავია, რომ უსაფრთხო სამუშაო გარემოს უზრუნველსაყოფად შრომით ურთიერთობებში გაიზარდა **პერსონალურ მონაცემთა დამუშავების საკითხის** მნიშვნელობაც, საყურადღებოა, რომ სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის რეკომენდაციის თანახმად, დამსაქმებლებს დასაქმებულთა დაინფიცირების შესახებ ინფორმაციის შეგროვება შეუძლიათ დასაქმებულთა ნების მიუხედავად, თუ ეს ემსახურება უსაფრთხო შრომითი გარემოს უზრუნველყოფას ან/და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემის მართვას.<sup>62</sup>

ნიშანდობლივია, რომ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ინფორმაცია, წარმოადგენს განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემს, რომელიც პირის იდენტიფიცირების საშუალებას იძლევა.<sup>63</sup> კონკრეტულ საკითხთან მიმართებით, საინტერესოა სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის მიერ ჩატარებული შემოწმების შესახებ გადაწყვეტილება, რა დროსაც დამსაქმებელი,<sup>64</sup> დასაქმებულებს წერილობით გამოკითხვას

<sup>60</sup> C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155).

<sup>61</sup> ILO Standards and COVID-19 (coronavirus), International Labour Standards Department, 13/04/2021, 26.

<sup>62</sup> *კაჭარავა თ.*, სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის გადაწყვეტილებები: მონაცემთა დამუშავება შრომით ურთიერთობებში, №3, 2021, 58, <<https://personaldata.ge/ka/recommendations>> [10.04.2022].

<sup>63</sup> საქართველოს კანონი „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“, მე-2 მუხლი, სსმ, 28/12/2011.

<sup>64</sup> საფუძვლად მითითებული იყო საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 24 მარტის №01-120/ო

უტარებდა, რა დროსაც ხდებოდა მათ მიერ იმ დაავადებების თუ ჯანმრთელობის სხვა პრობლემების აღრიცხვა, რომელიც დამსაქმებელს შესაძლებლობას მისცემდა აღნიშნულს ფარგლებში დაედგინა რისკის ჯგუფის ქვეშ მყოფი პირების რაოდენობა და მიეღო შესაბამისი ზომები შრომის კოდექსით გათვალისწინებული უსაფრთხო სამუშაო გარემოს უზრუნველსაყოფად.

რეალურად, ფაქტობრივ გარემოებებზე დაყრდნობით ნამდვილად არსებობდა მონაცემთა დამუშავების კანონიერი საფუძველი, თუმცა დარღვეული იყო მონაცემთა დამუშავების პროპორციულობის პრინციპი<sup>65</sup> და აღნიშნული შედეგის მიღწევა, შესაძლებელი იყო ნაკლებად მზღუდავი საშუალებით.<sup>66</sup>

აღნიშნული მაგალითი, კიდევ ერთხელ, ადასტურებს, რომ შრომითი პირობების უსაფრთხოების უზრუნველყოფას დამატებითი პირობები შემოაქვს შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგების დროს, რაც ცხადია, ყოველი სადავო საკითხის მეტი გულისხმიერებით გამოკვლევას და მიზნის მიღწევის საშუალების ადეკვატურობისა და პროპორციულობის სწორად განსაზღვრას საჭიროებს.<sup>67</sup>

## 9. დასკვნა

წინამდებარე სტატიის ფარგლებში მიმოვიხილეთ პანდემიის პირობებში არაერთი საინტერესო და აქტუალური საკითხი. აღნიშნულის საფუძველზე კი შეგვიძლია ვთქვათ, რომ კონსტიტუციის 26-ე მუხლით გარანტირებული შრომის თავისუფლება არ ნიშნავს მხოლოდ თავისუფლებას იძულებითი შრომისგან, იგი არის ის კონცეფცია, რომელსაც კანონმდებლობა უნდა ეფუძნებოდეს და პირველ რიგში ადამიანის ღირსეულ ყოფას უზრუნველყოფდეს.<sup>68</sup>

---

და 2020 წლის 29 მაისის №01-227/ო ბრძანებები „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მეორე პუნქტის ა) ქვეპუნქტი „... ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან დაკავშირებული მონაცემების დამუშავება აუცილებელია შრომითი ვალდებულებების და ურთიერთობის ხასიათიდან გამომდინარე, მათ შორის, დასაქმების თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებად.“.

<sup>65</sup> საქართველოს კანონი „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“, მე-4 მუხლი, სსმ, 28/12/2011.

<sup>66</sup> კაჭარავა თ., სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის გადაწყვეტილებები: მონაცემთა დამუშავება შრომით ურთიერთობებში, №3, 2021, 55, <<https://personaldata.ge/ka/recommendations>> [10.04.2022].

<sup>67</sup> იხ.: ILO Bureau for Employers' Activities, An Employers' Guide on Working from Home in Response to the Outbreak of COVID-19, Geneva, International Labour Office, 2020, 5-7; ILO Bureau for Employers' Activities, An Employers' Guide on Managing Your Workplace During COVID-19, Geneva, International Labour Office, 2020, 16-17.

<sup>68</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მათა ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“.

კოვიდ პანდემია, როგორც ფორსმაჟორი არ შეიძლება გახდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი, თუ სახეზე არ არის შრომის კოდექსის 47-ე მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველი. კოვიდით ინფიცირებისას პირი ითვლება დროებით შრომისუნაროდ და დროებით ჩერდება შრომითი ურთიერთობა, თუმცა დამსაქმებელი მთელი ამ პერიოდის მანძილზე ვალდებულია უხადოს მას ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ანაზღაურება.

შრომითი კანონმდებლობის უხეში დარღვევაა, თუ დამსაქმებელი კოვიდით ინფიცირების შემთხვევაში, პირს უხელფასო/ხელფასიანი შვებულებით სარგებლობას აიძულებს ან კოვიდ პანდემიის ვითარებით გამოწვეული მდგომარეობის გამო შეუმცირებს ან არ მისცემს ანაზღაურებას. შევეხეთ საკითხს, თუ რაოდენ განსაკუთრებული მნიშვნელობა შეიძინა დღევანდელ ვითარებაში უსაფრთხო სამუშაო გარემომ და რომ მისი უზრუნველყოფა დამსაქმებლის ვალდებულებაა.

ვფიქრობთ, კოვიდ პანდემიის გავლენა შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებზე დროთა განმავლობაში კიდევ უფრო მეტად შეიძლება გამოიკვეთოს, აღნიშნულ თემასთან დაკავშირებით განსაკუთრებული დატვირთვის მატარებელი იქნება სასამართლო გადაწყვეტილებები, რომლის საფუძველზეც დამკვიდრებული პრაქტიკა დოქტრინაში ბევრ საკამათო საკითხს გასცემს პასუხს.

## ბიბლიოგრაფია:

1. საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24/08/1995.
2. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, პარლამენტის უწყებანი, 31, 26/06/1997.
3. საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი, სსმ, 41(48), 22/07/1999.
4. საქართველოს კანონი „საზოგადოებრივი ჯანმრთელობის შესახებ“, სსმ, 26, 27/06/2007.
5. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №281/ნ, სსმ, 137, 25/09/2007.
6. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №87/ნ, სსმ, 20, 20/02/2009.
7. საქართველოს ორგანული კანონი „ნორმატიული აქტების შესახებ“, სსმ, 33, 22/10/2009.
8. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, სსმ, 75, 17/12/2010.
9. საქართველოს კანონი „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“, სსმ, 28/12/2011.
10. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №181 „საქართველოში ახალი კორონავირუსის გავრცელების აღკვეთის მიზნით გასატარებელი ღონისძიებების დამტკიცების შესახებ“, სსმ, 23/03/2020.
11. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №01-120/ო, სსმ, 24/03/2020.
12. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №01-227/ო, სსმ, 29/05/2020.
13. *გაბისონია ბ.*, ქართული საერთაშორისო კერძო სამართალი, თბ., 2016, 306.
14. *ზოიძე ბ.*, შრომის თავისუფლების არსი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), *ზაალიშვილი ვ. (რედ.)*, ტომი I, თბ., 2011, 9

15. *კაჭარავა თ.*, სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის გადაწყვეტილებები: მონაცემთა დამუშავება შრომით ურთიერთობებში, №3, 2021, 55, 58, <<https://personaldata.ge/ka/recommendations>> [10.04.2022].
16. *ლოლაძე შ., დუმბაძე მ., ჯგერენია ვ., ანთაძე გ., ჯანანაშვილი ც., ლომთაძე დ., მინასიანი ა., ბექიშვილი ლ.*, კოვიდ-19-ის გავლენა სამართლებრივ ურთიერთობებზე, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, *ქურდოვანიძე ნ. (რედ.)*, თბ., 2020, 9, 16.
17. *შველიძე ბ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, თბ., 2017, 14-15.
18. *ძიმიხტარაშვილი უ.*, შვებულება - დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?! შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), *ზაალიშვილი ვ. (რედ.)*, ტომი III, თბ., 2014, 88.
19. *ჭანტურია ლ., ახვლედიანი ბ., ზოიძე ბ., ჯორბენაძე ს.*, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი დებულებანი, თბ., 2002, 324.
20. *ჭანტურია ლ.*, სამოქალაქო სამართლის ზოგადი ნაწილი, თბ., 2011, 15-16.
21. *ჭანტურია ლ. (რედ.)*, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, თბ., 2017, 740.
22. *ჭანტურიძე გ., სურმავა თ.*, პანდემიის გავლენა შრომის ბაზარზე და დასაქმებულთა მდგომარეობაზე, ანგარიში, თბ., 2021, 4, 7, 9, <<http://ewmi-prolog.org/images/files/8832GTUCReportGEO.pdf>> [10.04.2022].
23. *ხუბუა გ.*, სამართლის თეორია, მეორე შვესებული და გადამუშავებული გამოცემა, თბ., 2015, 173.
24. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მათა ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“.
25. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - ილია ლეჟავა და ლევან როსტომიშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“.
26. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2021 წლის 11 თებერვლის №1/1/1505,1515,1516,1529 გადაწყვეტილება საქმეზე „პაატა დიასამიძე, გიორგი ჩიტაძე, ედუარდ მარიკაშვილი და ლიკა საჯაია საქართველოს პარლამენტის და საქართველოს მთავრობის წინააღმდეგ“.
27. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2012 წლის 28 მაისის განჩინება საქმეზე №ას-698-655- 2012.
28. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 9 აგვისტოს გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1444-1364-2017.
29. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 29 აგვისტოს გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-140-140-2018.
30. C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29).
31. C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105).
32. ILO Standards and COVID-19 (coronavirus), International Labour Standards Department, 13/04/2021.
33. *Davies P., Freedland M.*, Kahn-Freund's Labour and the Law, 3<sup>rd</sup> ed., London, 1983, 93-95.
34. ILO Bureau for Employers' Activities, An Employers' Guide on Working from Home in Response to the Outbreak of COVID-19, Geneva, International Labour Office, 2020, 5-7.
35. ILO Bureau for Employers' Activities, An Employers' Guide on Managing Your Workplace During COVID-19, Geneva, International Labour Office, 2020, 16-17.
36. *Powell A., Francis-Devine B., Clark H.*, Coronavirus: Impact on the Labour Market, Commons Library Research Briefing, 2022, 14-16.
37. *Raj-Reichert G., Plank L.*, Labour Law Compliance and the Role of Labour, International Labour Organization, 2019, 7-8.

38. *Shvelidze Z.*, Covid-19 Pandemic and Labour Law Restrictions and Social Impacts in Georgia, Las Consecuencias Sociales del COVID-19: una Mirada Jurídica Comparada Después de un año, №3, 2021, <<https://mailchi.mp/cielolaboral/noticias-cielo-no-532172?e=933b929ef2>> [10.04.2022].
39. The Employment Situation – March, News Release, 2022, <<https://www.bls.gov/news.release/pdf/empsit.pdf>> [10.04.2022].
40. U.S. Department of Labor Occupational Safety and Health Administration, Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19, 2020, 6-7.
41. <<https://socialjustice.org.ge/>> [10.04.2022].