



5299-04-2-2-202005280926



N 04-2/5299

28/05/2020

სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს
ბატონ გიორგი წოწკოლაურს

ასლი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა,
შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრს
ქალბატონ ეკატერინე ტიკარაძეს

რეკომენდაცია

**სოციალურ აგენტებთან და უფროს სოციალურ აგენტთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების
გაფორმების უკანონო პრაქტიკის აღმოფხვრის თაობაზე**

*შემუშავებულია საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის მიერ განხორციელებული
შემოწმების შედეგების მიხედვით და გეგმავნებათ „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“
საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად*

ბატონო გიორგი,

საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში მიმდინარეობს საქმისწარმოება

განცხადებასთან დაკავშირებით, რომელიც შეეხება სააგენტოში დასაქმებულ პირთა შრომითი
უფლებების სავარაუდო დარღვევის საკითხს.

საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის მიერ წინამდებარე საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე
გარემოებების გამოკვლევის შედეგად, გამოიკვეთა, რომ ადგილი აქვს სსიპ სოციალური
მომსახურების სააგენტოში სოციალური აგენტის და უფროსი სოციალური აგენტის პოზიციებზე
დასაქმებულ პირთა კანონიერი უფლების დარღვევას.

ფაქტობრივი გარემოებები:

სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოში 2020 წლის 24 თებერვლის მდგომარეობით,
დასაქმებულია სულ 283 სოციალური აგენტი და უფროსი სოციალური აგენტი. მათ შორის, 251
პირმა შრომითი ურთიერთობა სააგენტოსთან დაიწყო 2005-2017 წლებში.¹

¹ სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს 2020 წლის 25 თებერვლის №04/6010 წერილი.

სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოსგან მიღებული ინფორმაციის შესაბამისად, სოციალურ აგენტებთან და უფროს სოციალურ აგენტებთან 2005 წლიდან დღემდე, შრომითი ხელშეკრულებები მუდმივად განსაზღვრული ვადით იდება. აღნიშნული ვადა 2018 წლის აგვისტომდე, 1-დან 12 თვემდე მერყეობს, ხოლო 2018 წლის აგვისტოდან 2020 წლის ივნისის პერიოდისთვის, აგენტებთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების ვადა ყოველთვიურად მხოლოდ 1 თვით გრძელდება.²

აღნიშნულის მიზეზად, სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტომ განმარტა, რომ ყოველწლიური საბიუჯეტო კანონებიდან გამომდინარე, საჯარო დაწესებულებაში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რიცხოვნობის შეზღუდვიდან გამონაკლისის დაშვების მიზნით, სოციალურ აგენტთა რიცხოვნობა თანხმდება საქართველოს მთავრობასთან.³ ამასთან, უწყების ცნობით, სოციალური აგენტის პოზიციაზე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმება განპირობებულია შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიურობით, ამ სამუშაოს მოცულობის ცვალებადობით და მთელი რიგი განსაკუთრებული ფაქტორებით, რითაც გამოირჩევა „სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიანი ბაზის“ ფორმირების სამართლებრივი პროცესი. სააგენტოს მითითებით, „სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიანი ბაზა“ მუდმივად განახლებადია, რაც, თავის მხრივ, იწვევს შესაბამის ადმინისტრაციულ ერთეულებში შესასრულებელი სამუშაოს და ამ სამუშაოს შემსრულებელი ადამიანური რესურსის ცვალებადობას.⁴

აღნიშნულის დასადასტურებლად, სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტომ საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატს მოაწოდა ინფორმაცია ქვეყნის მასშტაბით, 2019 წლის განმავლობაში, სხვადასხვა სამართლებრივი საფუძვლის მიხედვით, ოჯახში განხორციელებული ვიზიტების რაოდენობის შესახებ, რაც 165 494-ს უტოლდებოდა. მიღებული სტატისტიკა აჩვენებს, რომ თვეების მიხედვით, ვიზიტების რაოდენობა მუდმივად ცვალებადია, ხოლო რაოდენობის ზრდისა თუ კლების მაჩვენებელი, უმეტეს შემთხვევაში, არ აღემატება 16%-ს. ამასთან, წლის განმავლობაში, ვიზიტების რაოდენობა წინა თვესთან შედარებით, მაქსიმალურად დაახლოებით 47%-ით გაიზარდა (ივნისის თვეში), ხოლო 40%-ით შემცირდა (დეკემბრის თვეში).⁵

სამართლებრივი დასაბუთება:

საქართველოს კონსტიტუციით რეგლამენტირებული შრომის თავისუფლება⁶ სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის რეალიზაციის ერთ-ერთი კომპონენტია,⁷ რომელიც, მათ შორის, იცავს პირის უფლებას, განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დათმოს სამუშაო, დაცული იყოს უმუშევრობისგან და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას. შრომის თავისუფლების კონსტიტუციით აღიარება მიზნად უსახავს სახელმწიფოს, იზრუნოს სოციალურ-

² სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს 2020 წლის 7 მაისის № 04/10345 წერილი.

³ სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს 2019 წლის 31 ოქტომბრის №04/57015 წერილი.

⁴ სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს 2019 წლის 31 ოქტომბრის №04/57015 წერილი.

⁵ სულ განხორციელებული ვიზიტების რაოდენობა იანვარში 10 638, თებერვალში 11 301 (დაახლოებით, +6%), მარტში 10 552 (დაახლოებით, -7%), აპრილში 8 159 (დაახლოებით, -23%), მაისში 9 545 (დაახლოებით, +15%), ივნისში 14 033 (დაახლოებით, +47%), ივლისში 15 108 (დაახლოებით, +8%), აგვისტოში 20 426 (+35%), სექტემბერში 17 084 (დაახლოებით, -16%), ოქტომბერში 18 487 (დაახლოებით, +8%), ნოემბერში 18 883 (დაახლოებით +2%), ხოლო დეკემბერში 11 278 (დაახლოებით, -40%) იყო.

⁶ საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 26.

⁷ „ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი“ (EMC) და „მწვანე ალტერნატივა“, პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი, 2015, გვ. 9, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <<https://bit.ly/2UXDsDD>> [ბოლოს ნანახია: 02.05.2020]

ეკონომიკური პირობების გაუმჯობესებაზე, მოქალაქეების დასაქმების უზრუნველყოფის ხელშეწყობაზე და ამასთან, უფლების სამართლებრივი რეგულირების მიზნით, სათანადო სამართლებრივი რეჟიმის ჩამოყალიბებაზე.⁸

შრომის უფლება, როგორც მნიშვნელოვანი სოციალური დაცვის გარანტია, აგრეთვე აღიარებულია მრავალი საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტით,⁹ რომელთა შორის, ერთ-ერთი ყველაზე მრავლისმომცველი მოწესრიგება ასახულია ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტში. კერძოდ, დასახელებული პაქტის შესაბამისად, სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის შესაძლებლობას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება.¹⁰ დასახელებული მოწესრიგების ფარგლებში, სახელმწიფოები ვალდებული არიან, მიიღონ შესაბამისი ზომები დასაქმებულთა უკანონო გათავისუფლებისგან დასაცავად.¹¹

უკანონო გათავისუფლებისგან დაცვის ერთ-ერთ ეფექტურ მექანიზმს შრომითი ხელშეკრულების სტაბილურობის უზრუნველყოფა ქმნის, რაც საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული შრომის თავისუფლების შემადგენელ ნაწილს წარმოადგენს.¹²

გასათვალისწინებელია, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის №158 კონვენცია ითვალისწინებს სახელმწიფოს მხრიდან სათანადო გარანტიების უზრუნველყოფას განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებების საწინააღმდეგოდ, რომელთა მიზანია დასაქმებულთა დაცვის მექანიზმების გამოყენებისგან თავის არიდება.¹³ მსგავსი ვალდებულების შესრულების ერთ-ერთ საშუალებად კი, განისაზღვრება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების უვადოდ დადებულად მიჩნევა მხოლოდ მცირე და ვიწროდ ფორმულირებული საგამონაკლისო შემთხვევების გარდა.¹⁴ მართალია, აღნიშნული კონვენცია საქართველოსთვის ძალაში არ არის, თუმცა საქართველოს უზენაესი სასამართლო მასში ასახულ სტანდარტებს შრომის კანონმდებლობის და შესაბამისი სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტების პროცესში იყენებს.¹⁵

საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი, რაც შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს ანიჭებთ თავისუფლებას, დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ მათი შინაარსი, მათ შორის, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. თუმცა, კერძო სამართლის სუბიექტებს მოქმედების თავისუფლება მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ ფარგლებში ენიჭებათ, რაც ურთიერთობის ძლიერი მხარის მხრიდან სუსტის საწინააღმდეგოდ ძალაუფლების

⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 23 მარტის №1ას-1261-1520-09 განჩინება.

⁹ მათ შორის, იხ. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, ევროპის სოციალური ქარტია, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №158-ე კონვენცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ.

¹⁰ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, მუხლი 6, ნაწილი 1

¹¹ გაეროს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტი (CESCR), ზოგადი კომენტარი №18: შრომის უფლება (პაქტის მე-6 მუხლი), 6 თებერვალი 2006, E/C.12/GC/18, პარ. 35, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <<https://bit.ly/2xjkoXB>> [ბოლოს ნანახია: 02.05.2020]

¹² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება საქმეზე №ას-941-891-2015.

¹³ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №158-ე კონვენცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ, მუხლი 2, ნაწილი 3.

¹⁴ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №166 რეკომენდაცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ, პუნქტი 3.

¹⁵ მაგალითად, იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 2 ოქტომბრის №ას-106-101-2014 განჩინება და საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 11 ოქტომბრის №ას-864-831-2016 გადაწყვეტილება.

ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებას ემსახურება.¹⁶ თავის მხრივ, შრომით ურთიერთობებში აშკარად გამოკვეთილია დამსაქმებლის უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან - დასაქმებულთან შედარებით, რაც უდავოდ იწვევს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საშიშროებას.¹⁷ სწორედ ამგვარ „უთანასწორობაში“ ბალანსის აღდგენას და დაცვას ემსახურება საქართველოს შრომის კოდექსი, რომელიც, საერთაშორისო კანონმდებლობა და საქართველოს კონსტიტუციის ნორმების ურთიერთშეჯერებით, ადგენს დაქირავებულის უფლებათა დაცვის სტანდარტებს¹⁸ და მათ შორის, აწესებს ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადების დასაშვებობის ფარგლებს.

კერძოდ, „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-6 მუხლის 1² ნაწილის შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულება 1 წელზე ნაკლები ვადით იდება, მისი ნამდვილობის წინაპირობაა ვადის განსაზღვრის ობიექტური გარემოებების არსებობა, რაც შესაძლოა იყოს ისეთი შემთხვევები, როდესაც შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის ან სეზონური სამუშაო, სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება, ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება და სხვ. ვინაიდან ვადის განსაზღვრის დასაშვებობის შემოწმება შრომითი ხელშეკრულების დადების მომენტში ხდება, ობიექტური საფუძველიც ხელშეკრულების დადების დროისთვის უნდა არსებობდეს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მითითებით, სამართლებრივი უსაფრთხოების თვალსაზრისით, ნორმის სხვაგვარი ინტერპრეტაცია საფრთხის შემცველია.¹⁹ შესაბამისად, იმ შემთხვევაში, როდესაც არ არსებობს ობიექტური გარემოება, რაც შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას გაამართლებს, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან, სულ მცირე, ერთ-წლიანი ან უვადო ხელშეკრულება დადოს.²⁰ სათანადო გარემოების არსებობის დადასტურება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში დამსაქმებელს ეკისრება, რომელმაც აგრეთვე უნდა დაასაბუთოს მისი ობიექტურობა.

რაც შეეხება ისეთ შემთხვევებს, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან როდესაც შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის თანახმად, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

ზემოთ დასახელებული რეგულაციები ვრცელდება შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების ამოქმედების (2013 წლის 12 ივნისი) შემდეგ დადებულ შრომით ხელშეკრულებებზე.²¹ მიუხედავად ამისა, აღნიშნულ თარიღამდე წარმოშობილი ვადიანი შრომითი ურთიერთობა უვადოდ დადებულ შრომით ხელშეკრულებად განიხილება, თუ ვადიანი ურთიერთობა ერთსა და იმავე დასაქმებულთან საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე 5 წლის ან მეტი პერიოდის განმავლობაში გრძელდებოდა და ამ კანონის ამოქმედებიდან კვლავ

¹⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 12 თებერვლის №ას-1251-1191-2014 განჩინება.

¹⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 11 ოქტომბრის №ას-397-370-2010 განჩინება.

¹⁸ იქვე.

¹⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 12 თებერვლის №ას-1251-1191-2014 განჩინება.

²⁰ იქვე.

²¹ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 6, შენიშვნა.

გრძელდება 1 წელი. იმ შემთხვევაში კი, თუ ვადიანი შრომითი ურთიერთობა საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე 5 წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში გრძელდებოდა, იგი უვადოდ მიიჩნევა ამ ცვლილებების ამოქმედებიდან 2 წლის განმავლობაში გაგრძელების შემთხვევაში.²²

ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გაგრძელება ავტომატურად, ერთი თვის ვადით, როდესაც რეალურად სახეზეა უვადო შრომითი ხელშეკრულება, საერთო სასამართლოების მიერ დადგენილი პრაქტიკით, წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებით ჩამოყალიბებულ პირობას. დასაქმებულის მხრიდან მსგავსი ღონისძიებების გატარება არ ცვლის ხელშეკრულების უვადო ბუნებას, რადგან წინააღმდეგ შემთხვევაში, წახალისდებოდა ტენდენცია, რომ დასაქმებული პირის უფლებების რეალიზაცია მთლიანად დამსაქმებლის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული, რაც გამოიხატება შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღებით.²³

გარდა იმისა, რომ ზემოხსენებული მოწესრიგების გათვალისწინებით, უვადო შრომითი ურთიერთობის კონკრეტული ვადით ხელოვნური შემოსაზღვრა ეწინააღმდეგება მოქმედ კანონმდებლობას და მსგავსი პირობის ბათილობას იწვევს,²⁴ ის ე.წ. „ვადის გასვლის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივების დასაფარად შეიძლება იქნას გამოყენებული.²⁵

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, ის სოციალური აგენტები და უფროსი სოციალური აგენტები, რომლებიც სააგენტოში 2017 წლის ნოემბრის თვემდე დასაქმდნენ, იმყოფებიან უვადო შრომით ურთიერთობაში და მათი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება განსაზღვრული ვადით უკანონო პრაქტიკას წარმოადგენს, რასაც ვერ გაამართლებს რაიმე სახის, თუნდაც ობიექტური, გარემოების არსებობა.

რაც შეეხება იმ სოციალურ აგენტებსა და უფროს სოციალურ აგენტებს, რომლებთანაც შრომითი ურთიერთობა დღეის მდგომარეობით არ აღემატება 30 თვეს და მათთან გაფორმებული ხელშეკრულებების ვადა 1 წელზე ნაკლებია (მოცემულ ეტაპზე, ასეთი ხელშეკრულებების ვადა 1 თვეს წარმოადგენს), თითოეულ შემთხვევაში, მსგავსი ხელშეკრულებების მართლზომიერება დამოკიდებულია ამისთვის კანონმდებლობით გათვალისწინებული ობიექტური გარემოების არსებობაზე.

გასათვალისწინებელია, რომ სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტო აგენტებთან 1-თვიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმების კანონიერების დასადასტურებლად, მიუთითებს შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკურობაზე და მისი მოცულობის ცვალებადობაზე.

²² საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 6, შენიშვნა; იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 13 ნოემბრის №ას-373-354-2015 გადაწყვეტილება.

²³ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2015 წლის 16 თებერვლის №2ბ/3332-14 განჩინება და საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 28 ივლისის №ას-371-352-2015 განჩინება.

²⁴ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის შესაბამისად, ბათილია შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. გასათვალისწინებელია, რომ ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

²⁵ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2015 წლის 16 ივნისის №2ბ/1100-15 გადაწყვეტილება და საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 22 თებერვლის №ას-940-890-2015 განჩინება.

საქართველოს სახალხო დამცველი ვერ გაიზიარებს აღნიშნული არგუმენტის საფუძვლიანობას იმ პირობებში, როდესაც 2020 წლის თებერვლის მდგომარეობით დასაქმებულ სოციალურ აგენტთა და უფროს სოციალურ აგენტთა საერთო რაოდენობის თითქმის 89%-თან სააგენტოს შრომითი ურთიერთობა 2005-2017 წლებში აქვს დაწყებული, რაც მიუთითებს დასაქმებულთა მხრიდან შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობის პერიოდული ცვალებადობის მიუხედავად, კადრების ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში შენარჩუნების აუცილებლობასა და საჭიროებაზე.

აღნიშნული მიუთითებს, რომ სააგენტოს მხრიდან არ ხდება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში რეალურად არსებული საჭიროებებიდან გამომდინარე წარმოშობილი ობიექტური გარემოებების იდენტიფიცირება ან/და აგენტთა იმ რაოდენობის განსაზღვრა, რომლებთანაც სათანადოდ საბუთდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების ინტერესი. ამ პირობებში კი მართლზომიერად ვერ ჩაითვლება შრომითი ხელშეკრულების დადება/გაგრძელება 1 თვის ვადით იმ სოციალურ აგენტებთან და უფროს სოციალურ აგენტებთან, რომელთანაც შრომითი ურთიერთობაც დღეის მდგომარეობით არ აღემატება 30 თვეს.

გასათავლისწინებელია, რომ სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს დირექტორის 2015 წლის 25 ივნისის №04-176/ო ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტოს სოციალურ აგენტთა და უფროს სოციალურ აგენტთა შრომის აღრიცხვისა და ანაზღაურების წესებით გათვალისწინებულია, არასაკმარისი სამუშაოს არსებობის მიზეზით, აგენტის მხრიდან შრომის სავალდებულო და მაქსიმალური მოცულობის²⁶ შეუსრულებლობის შესაძლებლობა, რაც საპატიო მიზეზად განიმარტება და დასაქმებულს შესაბამისი დისციპლინური პასუხისმგებლობისგან ათავისუფლებს.²⁷ ამასთან, მსგავსი შემთხვევებისთვის, საგანგებოდ არის გათვალისწინებული სოციალური აგენტების შრომის ანაზღაურების საგამონაკლისო წესი, რაც ფიქსირებული ანაზღაურებისა და ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაო ერთეულების ღირებულების ჯამს წარმოადგენს.²⁸

გარდა ამისა, ზემოაღნიშნული აქტებით განსაზღვრულია შესაძლებლობა, სააგენტოს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით შეიცვალოს დასაქმებულთა მხრიდან შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობა ან/და სამუშაო ერთეულის ღირებულება.²⁹

ყოველივე აღნიშნული მიუთითებს, რომ სოციალურ აგენტთა და უფროს სოციალურ აგენტთა მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკა და მისი მოცულობის ცვალებადობა აღნიშნული სამუშაოს ბუნებრივი თანმდევი პროცესია, რაც, უმეტეს შემთხვევაში, არ წარმოშობს შრომითი

²⁶ „სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტოს სოციალურ აგენტთა შრომის აღრიცხვისა და ანაზღაურების წესის“ მე-4 მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააღრიცხვო პერიოდში (ყოველი თვის 20-დან მომდევნო თვის 20 რიცხვამდე), სოციალური აგენტის მხრიდან ნაკისრი ვალდებულებები შესრულებულად ჩაითვლება ამ წესის მე-3 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა-დ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული მინიმუმ 60 და მაქსიმუმ 170 ერთეული სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში; „სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტოს უფროს სოციალურ აგენტთა შრომის აღრიცხვისა და ანაზღაურების წესის“ მე-4 მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააღრიცხვო პერიოდში, უფროსი სოციალური აგენტის მხრიდან ნაკისრი ვალდებულებები შესრულებულად ჩაითვლება ამ წესის მე-3 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა-გ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული მინიმუმ 15 და მაქსიმუმ 120 ერთეული სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში.

²⁷ „სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტოს სოციალურ აგენტთა შრომის აღრიცხვისა და ანაზღაურების წესი“, მუხლი 4, ნაწილი 5 და მუხლი 6; „სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტოს უფროს სოციალურ აგენტთა შრომის აღრიცხვისა და ანაზღაურების წესი“, მუხლი 4, ნაწილი 5 და მუხლი 6.

²⁸ „სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტოს სოციალურ აგენტთა შრომის აღრიცხვისა და ანაზღაურების წესი“, მუხლი 5, ნაწილი 2.

²⁹ „სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტოს სოციალურ აგენტთა შრომის აღრიცხვისა და ანაზღაურების წესი“, მუხლი 5, ნაწილი 6; „სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტოს უფროს სოციალურ აგენტთა შრომის აღრიცხვისა და ანაზღაურების წესი“, მუხლი 5, ნაწილი 3.

ურთიერთობის შეწყვეტის და ამ მიზნით, დასაქმებულებთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმების აუცილებლობას.

იმ შემთხვევაშიც კი, თუ დავუშვებთ, რომ კონკრეტული აგენტების მიერ შესასრულებელი სამუშაო პერიოდულად მნიშვნელოვნად მცირდება, რაც დამსაქმებელს აღნიშნულ კადრთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ინტერესს აკარგვინებს და გაუმართლებელი ფინანსური რესურსის ხარჯვას იწვევს, ხოლო უწყებას არ აქვს მსგავსი გარემოების დადგომის წინასწარ განჭვრეტისა და შეფასების შესაძლებლობა ხელშეკრულების დადების დროისთვის, არსებული გამოწვევების სრულყოფილი და ობიექტური შეფასების საფუძველზე, მას შესაძლებლობა აქვს, მიმართოს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველები) გათვალისწინებულ შესაბამის ღონისძიებას. თავის მხრივ, მსგავსი გარემოების დადგომის მოსალოდნელი საფრთხე, აღნიშნულის გამომწვევი მიზეზების სათანადო ანალიზის გარეშე, არ შეიძლება ამართლებდეს სოციალურ აგენტებთან და უფროს სოციალურ აგენტებთან შრომითი ხელშეკრულებების ვადის 1 თვით განსაზღვრისა და ყოველ ჯერზე მისი ამ პერიოდით გაგრძელების პრაქტიკას, რაც ა პრიორი საფრთხეს უქმნის დასაქმებულების შრომითი უფლებების რეალიზებას.

დასკვნა:

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოში სოციალურ აგენტებთან და უფროს სოციალურ აგენტებთან 1-თვიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებისა და ამავე ვადით მათი გაგრძელების პრაქტიკა წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან.

ამდენად, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მოგმართავთ რეკომენდაციით, უზრუნველყოთ უვადო შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება იმ სოციალურ აგენტებთან და უფროს სოციალურ აგენტებთან, რომელთა დასაქმებიდან გასულია 30 თვე. რაც შეეხება იმ აგენტებს, რომელთა შრომითი ურთიერთობის დაწყების ვადა არ აღემატება 30 თვეს, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოების შეფასებისა და ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, ინდივიდუალურად შეფასდეს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით დადების საჭიროება და მიღებულ იქნეს შესაბამისი გადაწყვეტილება, რაც დააკმაყოფილებს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს.

მოცემულ საკითხთან დაკავშირებით გატარებული ღონისძიებების თაობაზე, გთხოვთ, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატს აცნობოთ „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 24-ე მუხლით დადგენილ ვადაში.

პატივისცემით,

ნინო ლომჯარია



სახალხო დამცველი

.