

EMC

კორონავირუსი და
მშრომელთა უფლებები

2020, მარტი

EMC ეხმარება კორონავირუსის გავრცელების ფონზე დასაქმებულების შრომითი უფლებების მასიურ დარღვევას და მოუწოდებს სახელმწიფოს, განახორციელოს აუცილებელი ინტერვენციები მშრომელების უფლებების დაცვის, გაძლიერების და მათი უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად.

ახალი კორონავირუსი მსოფლიო პანდემიად დეკლარირდა და მისი გავრცელება [158 ქვეყანაშია დაფიქსირებული](#). 18 მარტის მდგომარეობით, საქართველოს პრემიერ მინისტრმა ვირუსის შეკავების ეტაპიდან მისი გავრცელების ეტაპზე გადასვლა [დააანონსა](#), რის ფარგლებშიც მოხდება სამარშუტო ტაქსების მოძრაობის აკრძალვა, საჯარო თავშეყრის ადგილების დახურვა, 70 წელს გადაცილებული ადამიანების თვითიზოლაციაში განწესება და სხვა ზომების მიღება. არსებული სიტუაცია არა მხოლოდ საჯარო ჯანდაცვას და ადამიანთა ჯანმრთელობას აყენებს დარტყმის ქვეშ, არამედ სხვა საზოგადოებრივ სექტორებსაც, განსაკუთრებით კი ეკონომიკისა და სოციალური დაცვის სფეროებს.

მდგომარეობა როგორც საქართველოში, ასევე მთელი მსოფლიოს მასშტაბით დინამიურად იცვლება და ყოველდღიურად ახალ ამოცანებთან უწყვეტ გამკლავება როგორც ქვეყნის მთავრობებს, ასევე საერთაშორისო ორგანიზაციებს. ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე თითქმის ყოველდღიურად ხდებდა ჯანმრთელობის დაცვის, სოციალური უზრუნველყოფის, ეკონომიკური სტიმულირების წახალისებისა თუ მშრომელთა საკითხების თემებთან დაკავშირებული იმ რეკომენდაციებს გადახედვა და მოდიფიცირება, რომლებიც ცვალებად რეალობასთან გამკლავებაში უნდა დაეხმარონ სახელმწიფოებს და მთავრობებს.

ევროკავშირი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია და სხვა საერთაშორისო ორგანიზაციები მოუწოდებენ დამსაქმებლებს, გამოიჩინონ მეტი სოციალური პასუხისმგებლობა და უკიდურესი აუცილებლობის გარდა, ნება დართონ დასაქმებულებს სამუშაო დისტანციურად შეასრულონ. ამასთან, ევროკავშირმა შეიმუშავა კორონავირუსის პირობებში [მაკროეკონომიკური ფაქტორებისა](#) და დასაქმების რეგულაციების მხრივ აუცილებელი ცვლილებების შემაჯამებელი [დოკუმენტები](#).

ეროვნულ დონეზე, აშშ-ს შრომის დეპარტამენტმა [მომზადაა გზამკვლევი](#) დამსაქმებლებისთვის, რათა მათ შეძლონ დასაქმების ადგილების სპეციალურად მომზადება და გარკვეული სპეციფიკის სამსახურებისთვის დისტანციური შრომითი პირობების შეთავაზება. სხვადასხვა ქვეყნებში სახელმწიფო უწყებებმა მიიღეს ზომები იმისთვის, რომ ახალი კორონავირუსის პირობებში შემცირებული სამუშაოს პირობებშიც კი დასაქმებულებს შეუნარჩუნდეთ შრომითი ხელშეკრულების პირობებში დადგენილი ბენეფიტები. იქმნება ოჯახების მხარდაჭერის სხვადასხვა პროგრამები, ხოლო სამუშაო ადგილას დისტანციისა და შევიწროების ფაქტების გამოსავლენად აქტიურად მუშაობენ სამეთვალყურეო და ინსპექტირების ორგანოები. ახლადშექმნილი სახელმწიფო მითითებები, წამახალისებელი პროგრამები და რეგულაციები მოქალაქეებს თვითიზოლაციაში დარჩენასა და საფრთხისშემცველი სამუშაოსთვის თავის არიდებას უადვილებენ. რამდენიმე ქვეყანაში,

მაგალთად ირლანდიაში, განიხილავენ დროებითი უნივერსალური შემოსავლის დაწესებასაც, რომელიც შემოსავლის გარეშე დარჩენილი დასაქმებულების სოციალურ უზრუნველყოფას ემსახურება.

ჯერჯერობით დასაქმებულთათვის შრომითი გარანტიების უზრუნველსაყოფად საქართველოს მთავრობას, გარდა თბილისის მერიისა, მსგავსი ქმედითი ნაბიჯები არ გადაუდგამს. საქართველოს სახელმწიფო დიდწილად ვერ ახერხებს აღკვეთოს დასაქმებულების ინტერესებისა და მათი უფლებების ფართომასშტაბიანი ხელყოფა. ბოლო დღეების განმავლობაში უფლებების დარღვევის რამდენიმე კატეგორია გამოვლინდა:

- დამსაქმებლის მხრიდან ხელფასის შემცირება, ანაზღაურებაზე უარის თქმა, დასაქმებულისთვის არაანაზღაურებადი შვებულებების აღების დავალება ან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა;
- დამსაქმებლის მიერ თვითიზოლაციაში მყოფი დასაქმებულებისთვის სამსახურში გამოცხადების დავალდებულება;
- დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულების პირბადებით და სხვა ჰიგიენური საშუალებები არუზრუნველყოფა.

შრომითი უფლებები დაცულია საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს შრომის კოდექსითა და საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტებით. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ მსოფლიოს დიდი ნაწილი მოუმზადებელი შეხვდა ეპიდემიას, როგორც ინფრასტრუქტურული, ისე საკანონმდებლო კუთხით, რაც, მათ შორის, შრომით ურთიერთობებსაც მოიცავს. ერთმნიშვნელოვანი საკანონმდებლო პროცედურები და ქმედებები, რაც უნდა განახორციელოს დამსაქმებელმა, დასაქმებულმა და სახელმწიფომ, ხშირად არ მოგვეპოვება. შესაბამისად, ქმედების სამართლებრივი კვალიფიკაციისთვის ხშირად საჭიროა კანონმდებლობის ზოგადი ნორმების, კანონისა და სამართლის ანალოგიის გამოყენება და საერთაშორისო კონვენციების მოხმობით არსებული შიდასახელმწიფოებრივი ნორმების განმარტება. ამ ყველაფრის გათვალისწინებით, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ზემოთ ჩამოთვლილი პრაქტიკები პირდაპირ ან ირიბად ეწინააღმდეგება როგორც ეროვნულ ისე საერთაშორისო კანონმდებლობის მოთხოვნებს. ქვემოთ წარმოვადგენთ თითოეული პრაქტიკის სამართლებრივ შეფასებას.

1. აქვს თუ არა დამსაქმებელს უფლება, გაგიშვას არაანაზღაურებად შვებულებაში ან შეგიწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა

დროებითი შრომისუნარობა



კორონავირუსის გავრცელების პრევენციისთვის, სახელმწიფოს რეკომენდაციით მოქალაქეებს ეზღუდებათ საცხოვრებელი სივრცის დატოვება უკიდურესი საჭიროების გარეშე, ამასთან შეზღუდულია სატრანსპორტო მიმოსვლა. დამატებით სამუშაო ადგილების უმეტესობა უსაფრთხოების სტანდარტს ვერ აკმაყოფილებს, რაც

განსაკუთრებით მაღალ რისკებს ქმნის 50 წელს გადაცილებული და სხვადასხვა ქრონიკული დაავადებების მქონე დასაქმებულისთვის. ყველა ზემოთჩამოთვლილი გარემოება ქმნის საკმარის საფუძველს რათა სამუშაოს ვერშესრულება გათანაბრებული იყოს დროებით შრომისუნარობასთან, რაც თავისმხრივ არ შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება¹ ითვალისწინებს დროებითი შრომისუნარობის გამო დახმარების დანიშვნის წესს დასაქმებულისათვის. ამასთან, ამავე ბრძანების² თანახმად, დროებითი შრომისუნარობიდან გამომდინარე, დასაქმებულს დახმარების დანიშვნის ერთ-ერთ საფუძველად მიჩნეულია კარანტინი³, ქვეყანაში არსებული ვითარება კი მისი ბუნებით, შესაძლო რისკებით და სახელმწიფოს მიერ გაცემული რეკომენდაციების გათვალისწინებით ფაქტობრივად უთანაბრდება კარანტინის მდგომარეობას, რაც შესაბამისი სამართლებრივი რეჟიმების გამოყენების საფუძველი უნდა გახდეს. კანონმდებლობა ასევე ითვალისწინებს, რომ ამ

¹ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის 20 თებერვლის ბრძანების N 87/ნ მე-2 მუხლის 1-ლი პუნქტი.

² საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის 20 თებერვლის ბრძანების N 87/ნ მე-4 მუხლი.

³ მ. 4.1.(გ), საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის 20 თებერვლის ბრძანება N 87/ნ

შემთხვევებში დახმარების ოდენობის გაანგარიშების ბაზას წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომის ანაზღაურება⁴.

საქართველოს შრომის კოდექსის⁵ თანახმად კი დროებითი შრომისუუნარობა თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს⁶, არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. კანონმდებლობის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა (დროებითი შრომისუუნარობა) შრომითი ურთიერთობის შეჩერების და არა შეწყვეტის საფუძველია.

დასაქმებულებისაგან უშუალოდ EMC-თვის მიწოდებული თუ მედიაში გავრცელებული ინფორმაციის თანახმად, დამსაქმებლების გარკვეული ნაწილი დასაქმებულთან დროებითი შრომისუუნარობის საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ნაცვლად, აიძულებენ თანამშრომლებს აიღონ ანაზღაურების გარეშე შვებულება, ან საერთოდ წყვეტენ შრომით ხელშეკრულებას, რაც დასაქმებულის შრომითი უფლებების უხეშ დარღვევას წარმოადგენს.

✚ იმ შემთხვევაშიც კი თუ დამსაქმებლები ქვეყანაში შექმნილი მდგომარეობიდან გამომდინარე დასაქმებულთა წინაშე არსებულ გამოწვევებს არ მიიჩნევენ დროებით შრომისუუნარობის მდგომარეობად, დამსაქმებლებს შრომის კანონმდებლობა უზღუდავთ თანამშრომელთა დაუყოვნებლივ გათავისუფლებას დაკავებული პოზიციებიდან სათანადო პროცედურების დაცვის გარეშე. კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის⁷ თანახმად, დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას იგი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული და მისცეს მას კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. ხოლო ისეთ შემთხვევაში, როცა ხელშეკრულების შეწყვეტის შეტყობინება ხდება 3 კალენდარული დღით ადრე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.⁸

⁴ მ. 6.3, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის 20 თებერვლის ბრძანება N 87/ნ

⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი

⁶ მ. 36.2, საქართველოს შრომის კოდექსი

⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი

⁸ □. 38.2, საქართველოს შრომის კოდექსი

ფორს-მაჟორი

კორონავირუსის ეპიდემიის გამო შექმნილი მდგომარეობა შესაძლებელია დამსაქმებლის მხრიდან დაუძლეველ ძალად იქნას აღქმული. თუმცა, დაუძლეველი ძალა იგივე ფორს-მაჟორი ორივე მხარის (დამსაქმებელი და დასაქმებული) პასუხისმგებლობას გამორიცხავს მხოლოდ მაშინ თუ მხარეთა ურთიერთობა ნებისმიერი გზით შეუძლებელია. უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, რამდენადაც დაუძლეველი ძალა შეუძლებელს ხდის ვალდებულების ჯეროვნად შესრულებას, ამდენად, ფორს-მაჟორული სიტუაცია ნიშნავს მხარეთა დამოუკიდებლად, ობიექტურად არსებულ ისეთ გარემოებებს, რომელთა არსებობა გამორიცხავს მხარის ბრალს⁹.

ფორს-მაჟორის (დაუძლეველი ძალის) არსებობა, დამსაქმებელს არ აძლევს უფლებას დაუყოვნებლად შეუწყვიტოს დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულება. კერძოდ, დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება წარმოშვება მხოლოდ მაშინ თუ ფორს-მაჟორული მოვლენები გრძელდება ხანგრძლივი (გონივრული) პერიოდით, რაც საკმარისი არის ვალდებულებების შესრულების გამორიცხვისათვის.

✚ გარდა ამისა, თუ შრომით ურთიერთობებში აღებული ვალდებულებების შესრულება რაიმე ფორმით შესაძლებელია, იქნება ეს, მაგალითად, დისტანციური საქმიანობის დადგენა ან სათანადო ჰიგიენური და უსაფრთხოების სტანდარტების დაცვით სამუშაო სივრცის/პროცესის აღჭურვა, მაშინ სახეზე გვექნება შეცვლილი გარემოებები, რომელთა გათვალისწინებითაც უნდა მოხდეს სამუშაო სივრცის თუ პროცესების ადაპტირება/მისადაგება მხარეთა მოლაპარაკებისა და შეთანხმების გზით.

არსებული სამართლებრივი სივრცე, მხარეებს ავალდებულებთ ყველა ღონე იხმარონ შრომითი ურთიერთობის შესანარჩუნებლად, რაც ასევე გულისხმობს შრომითი ურთიერთობების მისადაგებას შეცვლილ გარემოებებთან, რამდენადაც ეს შესაძლებელია. ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი სამუშაო პირობების შეცვლილ ვითარებასთან მისადაგების ნაცვლად არჩევს საქმიანობის შეჩერებას, აღნიშნული უნდა ჩაითვალოს დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეულ იძულებით მოცდენად. ამ შემთხვევაში, შრომის კოდექსის¹⁰ თანახმად, დასაქმებულს უნდა შეუნარჩუნდეს სამუშაო ადგილი და შრომის ანაზღაურება უნდა მიეცეს სრული ოდენობით, ხოლო ყველა გადაწყვეტილება სამუშაოს

⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილება #ას-30-367-09

¹⁰ შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი.

შეჩერების, შეწყვეტის ან ხელფასის შემცირების შესახებ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის¹¹ თანახმად, შესაძლებელია აღიარებულ იქნას ბათილად.

არანაზღაურებადი შვებულების იძულება

მედიამი გავრცელებული და დასაქმებულთა მხრიდან მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, ერთ-ერთ გავრცელებულ ფორმად ჩამოყალიბდა დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულთა იძულება აიღონ არანაზღაურებადი შვებულება, რაც კანონსაწინააღმდეგო პრაქტიკას წარმოადგენს. საქართველოს შრომის კოდექსის¹² დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით. ამ მუხლის მარტივი განმარტებითაც ჩანს, რომ ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღება არის დასაქმებულის უფლება და დაუშვებელია დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულისათვის ანაზღაურებად ან აუნაზღაურებელ შვებულების აღების იძულება.

გავრცელებული პრაქტიკის მიხედვით დასაქმებულებს სამსახურის დაკარგვისა და უმუშევრად დარჩენის მუქართ (დაშინებით) აიძულებენ აიღონ არანაზღაურებადი შვებულებები. უარის თქმის შემთხვევაში, მათ სხვადასხვა ქმედებებით უქმნიან შეურაცხმყოფელ და დამამცირებელ გარემოს, რაც თავისმხრივ დასაქმებულის შრომით ურთიერთობებში შევიწროებას წარმოადგენს.¹³

დამსაქმებლის მხრიდან ხელფასის შემცირება და ანაზღაურებაზე უარის თქმა



ქვეყანაში არსებული მდგომარეობიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის და დასაქმებულის ურთიერთობა შრომის ანაზღაურების ნაწილში ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან პრობლემას და გამოწვევას წარმოადგენს. ამ მხრივ, ბოლო პერიოდის განმავლობაში ადგილი ჰქონდა დამსაქმებლის მხრიდან ხელფასების შემცირების და ანაზღაურებაზე უარის თქმის ფაქტებს.

შრომის კოდექსის თანახმად, შრომის ანაზღაურება და გადახდის წესი, შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობას წარმოადგენს (მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტი), ხოლო შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით (მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტი). თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის

¹¹ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი

¹² საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-2 პუნქტი

¹³ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-4 ნაწილი

თანხმობით. აქედან გამომდინარე, იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულებაში შესაბამისი ჩანაწერი არ არის (რაც უმეტეს შემთხვევაში არც იარსებებს) ხელფასის ოდენობის ან გადახდის პირობების შეცვლა დამსაქმებლის მხრიდან, დასაქმებულის თანხმობის გარეშე, ავტომატურად ბათილ გადაწყვეტილებად უნდა ჩაითვალოს.

2. აქვს თუ არა დამსაქმებელს უფლება, თვითიზოლაციაში მყოფი დასაქმებული სამსახურში დაიბაროს

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია დაიცვას საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები. დამსაქმებლის მითითება არ უნდა გულისხმობდეს კანონით აკრძალულ ქმედებას. დასაქმებულს უფლება აქვს უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს.

დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულისთვის თვითიზოლაციის წესის დარღვევის მოთხოვნა უნდა მივიჩნიოთ კანონსაწინააღმდეგო ქმედებად, რადგან:¹⁴

- საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებით, პირები, ვისაც ჰქონდა ან შეიძლება ჰქონოდა შეხება დაავადების წყაროსთან, ვალდებულნი არიან იყვნენ იზოლაციაში დაავადების გამომწვევთან ექსპოზიციის ბოლო თარიღიდან 14 დღის განმავლობაში და აკონტროლონ საკუთარი ჯანმრთელობა.
- საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 132-ე მუხლის თანახმად, სხვისთვის განსაკუთრებით საშიში ინფექციური დაავადების შეყრის საფრთხის შექმნა ისჯება ჯარიმით ან . სამუშაოთი ვადით ექვს თვემდე, ან შინაპატიმრობით ვადით ექვსი თვიდან ერთ წლამდე, ანდა თავისუფლების აღკვეთით ვადით ერთ წლამდე.
- ამავე კოდექსის 248-ე მუხლის თანახმად, სანიტარიულ-ეპიდემიოლოგიური წესის დარღვევა, რამაც ადამიანთა მასობრივი დაავადება, ან მოწამვლა გამოიწვია, ისჯება ჯარიმით ან შინაპატიმრობით ვადით ექვსი თვიდან ორ წლამდე ანდა თავისუფლების აღკვეთით ვადით ორ წლამდე, თანამდებობის დაკავების, ან საქმიანობის უფლების ჩამორთმევით ვადით სამ წლამდე ან უამისოდ.

გარდა ამისა, დასაქმებულს აქვს სამუშაოსა თუ მითითების შესრულებაზე უარის თქმის უფლება, თუკი ეს სამუშაო შრომის უსაფრთხოების პირობების შეუსრულებლობის გამო გარკვეულ საფრთხეს უქმნის დასაქმებულს ან მესამე პირთა სიცოცხლესა და

¹⁴ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 21 თებერვლის ბრძანება N01-62/ო.

ჯანმრთელობას. დამსაქმებლის მიერ თვითიზოლირებული თანამშრომლისათვის სამსახურში გამოცხადების მოთხოვნამ შესაძლოა რეალური საფრთხე შეუქმნას ამ უკანასკნელის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ასევე ყველა იმ პირთა სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ვისთანაც ამ თანამშრომლებს ექნებათ შეხება როგორც სამუშაო პროცესში, ისე სამუშაოს გარეთ (მაგ., სამარშუტო ტაქსით, მეტროთი ან ავტობუსით სარგებლობისას).

დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამუშაო ადგილზე გამოცხადების დავალდებულება შეიძლება შეფასდეს როგორც იძულებითი შრომა, რაც საქართველოს კონსტიტუციითაა და არაერთი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტითაა აკრძალული. გარდა ამისა, იძულებითი ან სავალდებულო შრომის აკრძალვა წარმოადგენს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ღირსეული შრომის კონცეფციის ქვაკუთხედს. შესაბამისად, თვითიზოლაციაში მყოფი პირების უფლება არ გამოცხადდნენ სამუშაო ადგილზე დაცულია ეროვნული კანონმდებლობით, ხოლო დამსაქმებლის საპირისპირო მოთხოვნა კანონდარღვევას წარმოადგენს და წინააღმდეგობაში მოდის როგორც ეროვნულ, ისე საერთაშორისო კანონმდებლობასთან.

3. არის თუ არა დამსაქმებელი ვალდებული, დასაქმებული პირბადეებით და სხვა ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებით უზრუნველყოს



შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს კანონის¹⁵ თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია გასწიოს სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოებასთან და სანიტარიულ-ჰიგიენურ ღონისძიებებთან დაკავშირებული ყველა ხარჯი.

ეს მითითება ასევე გამყარებულია შრომის საერთაშორისო

ორგანიზაციის (ILO) 155 კონვენციით, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულებს არ ევალებათ რაიმე ფინანსური ხარჯის გაწევა შრომის, ტექნიკურ და ჰიგიენურ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით.¹⁶

სახელმწიფოს რეკომენდაციების გათვალისწინებით და კორონავირუსის გავრცელების მაღალი საფრთხიდან გამომდინარე, განსაკუთრებით ისეთ სამუშაო ადგილებში, სადაც დასაქმებულებს ხშირი შეხება აქვთ მესამე პირებთან, დამსაქმებელი ვალდებულია

¹⁵ შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის მე-10 პუნქტი.

¹⁶ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 155 კონვენცია, 21-ე მუხლი.

უზღუნველყოს დასაქმებულთა უსაფრთხოება ყველა სათანადო ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებით, მათ შორის, პირბადეებით, სადეზინფექციო საშუალებებითა და სხვა სახის ინვენტარით.

საქართველოს შემთხვევაში ასევე გასათვალისწინებელია დასაქმების ბაზარზე არაფორმალურ სექტორში ჩაბმული ადამიანების განსაკუთრებით მაღალი წილი, რომელთა საჭიროებების გაანალიზებას და მათთვის მინიმალური დაცვითი გარანტიების უზრუნველყოფას არსებულ სიტუაციაში გადაწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება. ფორმალურ სექტორში დასაქმებული ადამიანებისაგან განსხვავებით, რომელთაც შრომითი კანონმდებლობა დაცვის მინიმალურ გარანტიებს მაინც სთავაზობს, არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულთა ეკონომიკური საქმიანობა მინიმალური სოციალური დაცვის მექანიზმითაც კი არ არის უზრუნველყოფილი. მაგალითად, ტაქსის მძღოლები, საცალო ვაჭრობაში ჩაბმული ადამიანები, ზრუნვით სერვისებში დასაქმებულები (უმეტესად, ძიძები) და სხვა ჯგუფები განსაკუთრებულ მხარდაჭერას საჭიროებენ მათი მაღალი მოწყვლადობის და დაბალი სოციალური დაცულობის გათვალისწინებით. არსებული მოცემულობა განსაკუთრებით ზრდის მუნიციპალური სამსახურების როლს არაფორმალურ სექტორში ჩართული ჯგუფებისათვის უსაფრთხო შრომის უზრუნველყოფისა და სათანადო სოციალური დაცვის გარანტიების შექმნის და სათანადო ზომების დაუყოვნებლივ გატარების თვალსაზრისით.

ზემოაღნიშულიდან გამომდინარე, მოვუწოდებთ:

საქართველოს მთავრობას:

- ✚ ვინაიდან, არსებული ვითარება მისი ბუნებით, შესაძლო რისკებით და სახელმწიფოს მიერ გაცემული რეკომენდაციების გათვალისწინებით, ფაქტობრივად, უთანაბრდება კარანტინის მდგომარეობას, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის 20 თებერვლის ბრძანების N 87/ნ მე-4 მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულები, რომლებიც შექმნილი მდგომარეობიდან გამომდინარე ვერ ასრულებენ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ მოვალეობებს, მიჩნეულ იქნან დროებით შრომისუუნარობად და ამავე ბრძანების მე-2 მუხლის 1-ლი პუნქტის შესაბამისად, დაენიშნოთ დროებითი შრომისუუნარობის დახმარება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ანაზღაურების პროპორციულად;¹⁷

¹⁷ მ. 6.3, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის 20 თებერვლის ბრძანება N 87/ნ

- ✚ გარდამავალ პერიოდში დასაქმებულთა სოციალური დაცვის გარანტიების შენარჩუნებისა და მასშტაბური სოციალური კრიზისის თავიდან აცილებას მიზნით, უზრუნველყოს დასაქმებულებისთვის შეღავათების პაკეტის შეთავაზება (კომუნალურები, დაზღვევა და სხვა);
- ✚ ადგილობრივ მუნიციპალიტეტებთან და პროფესიულ კავშირებთან მჭირდო თანამშრომლობით გამოავლინოს მოწყვლადი ჯგუფების (გარემოვაჭრეები, თვითდასაქმებულები, არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულები და სხვა.) საჭიროებები და შესთავაზოს მათ სხვადასხვა სახის დაცვითი მექანიზმებისა და სოციალური გარანტიების;
- ✚ შრომითი ურთიერთობების მასობრივი მოდიფიცირების პირობებში, შეიმუშავოს კონკრეტული, დროში გაწერილი სამოქმედო გეგმა, რომელიც იქნება კერძო სექტორში დასაქმებულთა მინიმალური სოციალური დაცვის შენარჩუნების გარანტი, მათ შორის, დასაქმებულებისთვის კუთვნილი ანაზღაურების სრულად და შეუფერხებლად მიღების კუთხით;
- ✚ გამოავლინოს კორონავირუსის გავრცელების მაღალი რისკის მქონე სამუშაო ადგილები/სამსახურები და უსაფრთხოების ზომების მიღების მიზნით, გასცეს სპეციალური რეკომენდაციები;
- ✚ შრომითი უფლებების დარღვევის პრევენციისათვის, ადაპტირებული და ხელმისაწვდომი რესურსების მომზადების გზით, უზრუნველყოს დასაქმებულთა ინფორმირება არსებული საფრთხეებისა და ამ საფრთხეების თავიდან არიდების გზებზე.
- ✚ სახელმწიფოს, დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის კოორდინირებული მუშაობისა და კომპრომისული გამოსავლის მოძიების მიზნით უზრუნველყოს სამმხრივი კომისიის ეფექტიანი მუშაობა;

ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს:

- ✚ ეპიდემიის პირობებში, გადაიხედოს ბიულეტენის დოკუმენტების დამსაქმებლისთვის წარდგენის ვალდებულება და მაქსიმალურად გამარტივდეს მათი გაცემა;
- დასაქმებულთა შრომითი უფლებების მასშტაბური დარღვევების პრევენციის მიზნით შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტმა უზრუნველყოს დამსაქმებელთა დროული და სათანადო ინფორმირება;

მუნიციპალიტეტებს:

- ✚ კორონავირუსის გავრცელებისა და მისი ზიანის მაქსიმალურად შერბილების მიზნით, უზრუნველყონ მოსახლეობისათვის მუნიციპალური სერვისების უწყვეტი და ხარისხიანი ხელმისაწვდომობა.

დასაქმებულებს უფლება აქვთ:

- მოითხოვონ სახელმწიფოსგან, კორონავირუსის გამო (დაავადება, თვითიზოლაცია, კარანტინი) სამუშაოს ვერშესრულება გათანაბრებული იქნეს დროებით შრომისუნარობასთან და შრომისუნარობის პერიოდში მიეცეთ შესაბამისი დახმარება შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურების ოდენობით.
- დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელმა არ დაიცვა წინასწარი გაფრთხილების 1 თვიანი ვადა, მოითხოვონ კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.¹⁸
- დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობის შესანარჩუნებლად მოთხოვონ შრომითი ურთიერთობების მისადაგება შეცვლილ გარემოებებთან, რამდენადაც ეს შესაძლებელია, კერძოდ:
 - თუ სამუშაო ადგილი სამუშაო ადგილი ატარებს ვირუსის გავრცელების რისკს, სადაც შესაძლებელია, მოითხოვონ მუშაობის დისტანციურ რეჟიმზე გადასვლა და საამისო პირობების შექმნა;
 - თუ დამსაქმებელი სამუშაო პირობების შეცვლილ ვითარებასთან მისადაგების ნაცვლად არჩევს საქმიანობის შეჩერებას, მოითხოვონ დამსაქმებლისგან სამუშაო ადგილის შენარჩუნება და შრომის სრულად ანაზღაურება, ხოლო სასამართლოსგან მოითხოვონ სამუშაოს შეჩერების, შეწყვეტის ან ხელფასის შემცირების შესახებ ყველა გადაწყვეტილება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის¹⁹ თანახმად, აღიარებულ იქნას ბათილად.

¹⁸მ. 38.2, საქართველოს შრომის კოდექსი

¹⁹ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი

- დისტანციური მუშაობის პირობებში მოითხოვოს შრომის სრულად ანაზღაურება და დამსაქმებლისგან შრომითი კონტრაქტითა და შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულება.
- უარი განაცხადონ არანაზღაურებად შვებულებაზე; თუ უარის თქმის შემთხვევაში, დასაქმებულებს ექმნებატ შეურაცხმყოფელი და დამამცირებელი გარემო, რაც თავისმხრივ დასაქმებულის შრომით ურთიერთობებში შევიწროებას წარმოადგენს, მიმართონ საგამომიებო ორგანოებს, სასამართლოს ან სახალხო დამცველს.²⁰
- მოითხოვონ შრომითი ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული წესისა და პირობების შესაბამისად და ხელფასის ოდენობის ან გადახდის პირობების შეცვლის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა.
- თვითიზოლაციაში ყოფნისას უარი თქვას დამსაქმებლის მიერ სამსახურში გამოცხადების მოთხოვნის შესრულებაზე.
- შრომის კოდექსის 35-ე მუხლის შესაბამისად, მოითხოვონ სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემო; სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე მოითხოვონ სადეზინფექციო სამუშაოების ჩატარება, დასაქმებულების სადეზინფექციო ხსნარებითა და პირბადებით მომარაგება და ა.შ. წინააღმდეგ შემთხვევაში, მიმართო შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტს.

²⁰ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-4 ნაწილი