

## დასაქმებლის მიერ დასაქმებულის სხვადასხვა დასაქმებლებთან სამუშაო დროთა შეკრება, როგორც პარალელური შრომის თავისუფლების ხელყოფა და პერსონალურ მონაცემთა უპატივობა და მუშაობა

თანამედროვე შრომის ბაზარზე, პირის სხვადასხვა სამსახურებში პარალელური დასაქმება, ერთ დამსაქმებელზე ეკონომიკური დაქვემდებარების შემსუბუქებისა და საკუთარი კეთილდღეობის მართვის/გაუმჯობესების შესაძლებლობაა. 2019 წელს, „გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი სამუშაო პირობების შესახებ“ ევროკავშირის 2019/1125 შრომის დირექტივამ სამართლებრივად გაამყარა დასაქმებულის შრომის თავისუფლება, სურვილის შემთხვევაში, ერთდროულად იმუშაოს სხვადასხვა დამსაქმებლებთან. ამ თავისუფლების შეზღუდვა მხოლოდ გონივრულ და განჭვრეტად საგამონაკლისო შემთხვევებშია დასაშვები.

სტატიაში განმარტებულია პარალელური დასაქმების მომწესრიგებელი საქართველოს შრომის კოდექსის ნორმა. გაკრიტიკებულია დამსაქმებელთა კონკურენციის ზოგიერთი არასწორი ქართული პრაქტიკა. სშკ-ის ნორმის ერთგვაროვანი და ჯანსაღი გამოყენების მიზნით, მოხმობილია ევროპული სამართლებრივი რეგულირების მოდელები, 2019/1125 დირექტივის დებულებანი, საქართველოს სხვადასხვა კანონები/ნორმები, რომელთა სინქრონიზაციითა და ანალიზით, წარმოჩენილია რეალური არსი და დანიშნულება პარალელური შრომის თავისუფლებისა.

**საკვანძო სიტყვები:** პარალელური შრომა, დასაქმება, კონკურენცია, საქართველოს შრომის კოდექსი, ევროკავშირი, დირექტივა.

### 1. შესავალი

ევროპულ კავშირში (შემდგომში – ევროკავშირი) მილიონობით დასაქმებული შებოჭილია სახელშეკრულებო დებულებით – არ იმუშაოს სხვა დამსაქმებელთან (non-compete clauses). დასაქმებულები დამოკიდებულნი არიან მხოლოდ ერთ დამსაქმებელზე. ექსპლუატაციის ასეთი ფორმა, ევროკომისიის ყურადღების საგანი გახდა და საკითხი სპეციალურ მონესრიგებას დაექვემდებარა 2019/1125 დირექტივით.<sup>1</sup> დასაქმებულებს, სურვილის შემთხვევაში, უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა იმუშაონ მეტი, მოიძიონ სხვა სამსახურები, გაიუმჯობესონ კეთილდღეობა, მიიღონ სხვა შემოსავალი/ანაზღაურება, ვიდრე მხოლოდ ერთი დამსაქმებლისგან. კვლევის შედეგები მონიშნავენ, რომ ევროპაში მხოლოდ მცირე რაოდენობის პირებს (ნულოვან-საათობრივი ხელშეკრულებით<sup>2</sup> დასაქმებულებს ან სხვებს) შეუძლიათ პარალელური შრომა, რისი საფუძველიცაა ზედმეტად შემზღუდველი/ამკრძალავი სახელშეკრულებო პირობები.<sup>3</sup>

\* სამართლის დოქტორი, კავკასიის უნივერსიტეტის აფილირებული პროფესორი, გორის სახელმწიფო უნივერსიტეტის პროფესორი, ივანე ჯავახიშვილის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის მონვეული ლექტორი.

<sup>1</sup> Georgiou D. The New EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the Context of New Forms of Employment, European Journal of Industrial Relations, <<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/09596801211043717>> [14.11.2022].

<sup>2</sup> On-demand/zero-hour contract.

<sup>3</sup> Commission Staff Working Document, Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in

გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი სამუშაო პირობების შესახებ 2019/1125 დირექტივის<sup>4</sup> თანახმად, არ შეიძლება აიკრძალოს პარალელური დასაქმება (parallel employment/ second job). მხოლოდ გონივრულად საგამონაკლისო და განჭვრეტად შემთხვევებში დაშვებულია პარალელური შრომის შეზღუდვა სხვა დამსაქმებელთან.

საქართველოს შრომის კოდექსი (შემდგომში – სშკ) ანესრიგებს პარალელური შრომის ასპექტებს. მაგრამ არ არსებობს შეთანხმებული აზრი ნორმის ერთგვაროვანი ინტერპრეტირების მიმართ. ნორმის ჯანსაღი გამოყენებისა და ზედმეტად ამკრძალავი პრაქტიკის თავიდან აცილების მიზნით, მნიშვნელოვანია ორი სამართლებრივი ასპექტის შესწავლა: 1. როდის (რა კრიტერიუმების დაკმაყოფილებისას) დაიშვება პარალელური შრომის თავისუფლების შეზღუდვა; 2. დასაშვებია თუ დამსაქმებლის მიერ სხვა დამსაქმებლებთან დასაქმებულის სამუშაო საათების შეკრება.

ზემოაღნიშნული საკითხების კვლევის მიზნით, სტატიაში მიმოხილულია ევროკავშირის 2019/1125 დირექტივის შესაბამისი დებულებები, ევროკავშირის ზოგიერთი წევრი ქვეყნის საკანონმდებლო რეგულირებანი, საქართველოს სამართლებრივი ნორმები.

აღწერის, ფორმალურ-იურიდიული, ანალიზისა და სინქრონიზაციის მეთოდების გამოყენებით საკითხის შესწავლის საფუძველზე, ავტორი სთავაზობს მკითხველს სშკ-ის ნორმის იმგვარ ინტერპრეტაციას, რომელიც მოემსახურება ქართული შრომის სამართლის თეორიისა და პრაქტიკის განვითარებას, არ გააუარესებს დასაქმებულის (სუსტი მხარის) მდგომარეობას და, ამავედროულად, დაიცავს დამსაქმებლის ეკონომიკურ ინტერესებს კონკურენციის სფეროში.

## 2. ევროკავშირის შრომის სამართალი და ევროპული ქვეყნების საკანონმდებლო რეგულირებანი პარალელურ შრომასთან მიმართებით

ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის თანახმად, საქართველო უნდა დაუახლოვდეს ევროკავშირის 91/533 დირექტივას.<sup>5</sup> ეს დირექტივა ამჟამად გაუქმებულია<sup>6</sup> და დინამიური აპროქსიმაციის პრინციპით<sup>7</sup>, საქართველოს წარმოემოზა ვალდებულება დაუახლოვდეს ახალ

---

the European Union, European Commission, 21.12.2017, 70, 204, 205, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0478&from=EN>> [14.11.2022].

<sup>4</sup> Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN>> [14.11.2022].

<sup>5</sup> ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 27.06.2014, <<https://matsne.gov.ge/document/view/2496959?publication=0>> [14.11.2022].

<sup>6</sup> ქარდავა ე., გამოსაცდელი ვადის განმარტება საქართველოს სამოსამართლო სამართალსა და ევროკავშირის 2019/1152 დირექტივაში, „სასამართლო გადაწყვეტილებათა ანალიზი“, კავკასიის უნივერსიტეტის სამართლის სკოლა, №1, 2021, 30.

<sup>7</sup> იხ. ასოცირების შეთანხმების 418-ე მუხლი და მისი განმარტება შემდეგ წყაროებში: ქარდავა ე., საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჩრილში, დისერტაცია, თსუ, 2018, 21-36, <[http://press.tsu.ge/data/image\\_db\\_innova/Eka%20Kardava.pdf](http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/Eka%20Kardava.pdf)> [14.11.2022]; ქარდავა ე., სამართლებრივი დაახლოება, სახელმძღვანელო პრინციპები, საქართველოს პარლამენტი, ასოციაცია „ევროპის დროით“, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2017, <<https://web-api.parliament.ge/storage/files/shares/sascavlo-centri/resursi/booklet-legal-approximation-26-11-17.pdf>> [14.11.2022].

2019/1152 დირექტივას გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი სამუშაო პირობების შესახებ.<sup>8</sup> დირექტივის მე-9 მუხლის თანახმად,

- ნევრმა ქვეყნებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ დამსაქმებელმა არც აუკრძალოს დასაქმებულს სხვა დამსაქმებელთან მუშაობა დადგენილი სამუშაო დროის მიღმა, არც დაუქვემდებაროს ცუდ მოპყრობას სხვასთან მუშაობის გამო.

- ნევრ ქვეყნებს შეუძლიათ ჩამოაყალიბონ ეროვნული პირობები, რის თანახმადაც დასაშვები გახდება სხვა დამსაქმებელთან მუშაობის შეზღუდვა ობიექტური საფუძველით, მაგალითად, როგორცაა – სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვა, ბიზნესის კონფიდენციალობის დაცვა, საჯარო სამსახურის განუყოფლობა ან ინტერესთა კონფლიქტი.

ევროკავშირმა ახალი დირექტივა 2019 წელს მიიღო. მისი დებულებები ამოქმედდა 2022 წლის 1 აგვისტოდან. ამ პერიოდში ევროკავშირის ნევრ ქვეყნებს ჰქონდათ ვალდებულება განებორციელებინათ დირექტივის ტრანსპარენცია ეროვნულ სამართალში. 2027 წელს ევროპული კომისია მოამზადებს პირველ ანგარიშს და შეამოწმებს რა ზეგავლენა მოახდინა ახალმა ნორმებმა მიკრო, პატარა და საშუალო ბიზნესზე და სადაც საჭიროა, განახორციელებს შემდგომ საკანონმდებლო ცვლილებებს.

2019/1125 დირექტივის განმარტებით ბარათში აღნიშნულია, რომ თანამედროვე შრომის ბაზარი ხასიათდება არასტანდარტული შრომითი ურთიერთობებით, სადაც აუცილებელია მეტი გამჭვირვალობა, ინფორმირებულობა. ეს შეეხება პარალელურ დასაქმებასაც.<sup>9</sup>

ახალი დირექტივის საფუძველზე, **შვედეთის** დასაქმების დაცვის შესახებ კანონში<sup>10</sup> 2022 წელს შევიდა ცვლილება, რის თანახმადაც:

დამსაქმებელს არ შეუძლია დასაქმების პერიოდში აუკრძალოს დასაქმებულს სხვა დამსაქმებელთან მუშაობა. თუმცა დასაშვებია შეზღუდვა თუ, 1. სხვასთან მუშაობა ხელს უშლის სამუშაოს შესრულებას; 2. დამსაქმებლის კონკურენტია და ზიანი ადგება დამსაქმებელს; ან 3. ზიანი ადგება დამსაქმებელს სხვა გზებით.

დამსაქმებელმა არ უნდა ჩააყენოს დასაქმებული არახელსაყრელ მდგომარეობაში იმ მოტივით, რომ მუშაობს სხვა დამსაქმებელთან.

**ესტონეთის** დასაქმების ხელშეკრულების შესახებ კანონის<sup>11</sup> თანახმად (რომელშიც ცვლილება, აგრეთვე, 2022 წელს შევიდა):

- დამსაქმებელს არ შეუძლია აუკრძალოს დასაქმებულს მუშაობა სხვა დამსაქმებელთან, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ მხარეები შეთანხმდნენ შეზღუდვაზე. შეზღუდვის შესახებ შეთანხმების თანახმად, დასაქმებული იღებს ვალდებულებას არ იმუშაოს დამსაქმებლის კონ-

<sup>8</sup> Directive (EU) 2019/1152 Of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN>> [14.11.2022].

<sup>9</sup> Explanatory Memorandum for the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, European Commission, 2021, 5.

<sup>10</sup> Article 6i, Lag (1982:80) om anställningsskydd (Employment Protection Act of Sweden), consolidated, 2022, <[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd\\_sfs-1982-80#:~:text=och%209%2D12.-,Lag%20\(2022%3A448\).,av%20v%C3%A4sentlig%20betydelse%20f%C3%B6r%20anst%C3%A4llningsf%C3%B6rh%C3%A5llandet](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80#:~:text=och%209%2D12.-,Lag%20(2022%3A448).,av%20v%C3%A4sentlig%20betydelse%20f%C3%B6r%20anst%C3%A4llningsf%C3%B6rh%C3%A5llandet)> [14.11.2022].

<sup>11</sup> Article 23, 24, Employment Contracts Act of Republic of Estonia, Consolidated Version of 2022, <<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/520062016003/consolide/current>> [14.11.2022].

კურენტთან, ან არ ჩაერთოს იმავე ეკონომიკურ ან პროფესიულ საქმიანობაში, რომელშიც საქმიანობს დამსაქმებელი.

- შეზღუდვის შესახებ შეთანხმება შეიძლება მხოლოდ მაშინ, თუ ეს აუცილებელია დამსაქმებლის განსაკუთრებული ეკონომიკური ინტერესების დასაცავად, რომლის კონფიდენციალობის შენარჩუნებითაც დამსაქმებელს აქვს ლეგიტიმური ინტერესი, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულს საშუალებას აძლევს გაეცნოს დამსაქმებლის კლიენტებს ან აძლევს წვდომას დამსაქმებლის წარმოების და საქმიან საიდუმლოებებზე და იმ ცოდნაზე, რომლის სხვაგან გამოყენებამ შეიძლება მნიშვნელოვნად დააზიანოს დამსაქმებელი.

- შეზღუდვის დებულებები დასაქმებულისთვის გონივრულად და განჭვრეტადად უნდა შემოიფარგლოს სივრცისა და დროის თვალსაზრისით.

- კანონით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევით დადებული ხელშეკრულება ბათილია.

**ლიეტუვას** შრომის კოდექსის<sup>12</sup> თანახმად:

- შრომითი ხელშეკრულების მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ, რომ გარკვეული პერიოდის განმავლობაში დასაქმებული არ განახორციელებს გარკვეულ სამუშაოს სხვა დამსაქმებელთან და ასევე არ ჩაერთვება დამოუკიდებელ კომერციულ ან სამრეწველო საქმიანობაში, თუ ეს საქმიანობა პირდაპირ კონკურენციაშია დამსაქმებლის საქმიანობასთან.

- შეზღუდვის ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს დასაქმების პერიოდში ან/და შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ.

- ასეთი ხელშეკრულებები შეიძლება დაიდოს მხოლოდ იმ დასაქმებულებთან, რომლებსაც აქვთ სპეციალური ცოდნა ან უნარები, რომელთა გამოყენება შესაძლებელია დამსაქმებელთან კონკურენციაში მყოფ სხვა საწარმოში, დაწესებულებასა და ორგანიზაციაში, ან ინდივიდუალური საქმიანობის დაწყებაში, რაც ზიანს აყენებს დამსაქმებელს.

- ხელშეკრულებით უნდა განისაზღვროს დასაქმებულისთვის აკრძალული სამუშაო ან პროფესიული საქმიანობა, დასაქმებულისთვის ანაზღაურების ოდენობა (იმისთვის, რომ ის კონკურენციას არ სწევს), ტერიტორია (სადაც არ უნდა გასწიოს კონკურენცია) და შეზღუდვის მოქმედების ვადა.

**ბულგარეთის** შრომის კოდექსის<sup>13</sup> თანახმად,

დასაქმებულს შეუძლია, სამუშაო საათებს მიღმა, დადოს სხვა შრომითი ხელშეკრულება სხვა დამსაქმებელთან, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ეს არ არის შეზღუდული. სხვა დამსაქმებლისთვის მუშაობის აკრძალვა შეიძლება შეთანხმდეს მხოლოდ სავაჭრო საიდუმლოების დაცვის ან/და ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილების მიზნით.

რამდენადაც, ევროკავშირის წევრი ქვეყნები ახალი ვალდებულების წინაშე აღმოჩნდნენ 2019 წლიდან, მათ უმრავლესობას ჯერ არ დაუსრულებია ახალ დირექტივასთან აპროქსიმა-

<sup>12</sup> Article 38, Republic of Lithuania, Law on the Approval, Entry into Force and Implementation of the Labour Code, 14 September 2016 no xii-2603, <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f?jfwid=->> [14.11.2022].

<sup>13</sup> Articles 111, 112, Labour Code of Republic of Bulgaria, Labour Code, Prom. SG. 26/1 Apr 1986, prom. SG. 27/4 Apr 1986; Changes to Labour Code, Legal News, KPMG, <<https://home.kpmg/bg/en/home/insights/2022/08/legal-news--changes-to-the-labour-code.html>> [14.11.2022].

ციის პროცესი.<sup>14</sup> თუმცა ზემოთ წარმოდგენილი მაგალითები საკმარისია იმისათვის, რომ შევასდეს ევროპული ახალი პრაქტიკის ჩამოყალიბების ძირითადი შტრიხები:

- პარალელური შრომა სხვა დამსაქმებელთან, როგორც ფუნდამენტური ღირებულება და თავისუფლება აღიარებულია. ეს, ასეთად (ამ შინაარსით), პირდაპირ და უშუალოდ დეკლარირებულია როგორც დირექტივით, ასევე, ეროვნული ნორმებით. მხოლოდ ამის შემდეგ, ლოგიკური განგრძობადობით, აღიარების/დაშვების დებულებებს თან მოსდევს ამკრძალავი დებულებები.

- პარალელური შრომის შეზღუდვის შემთხვევები ულიმიტო არ არის. ევროკავშირის წევრი ქვეყნები სხვადასხვაგვარად უდგებიან საკითხს, თუმცა მათ აერთიანებთ პრინციპი – ნათლად და განჭვრეტადად ჩამოაყალიბონ შეზღუდვის ფარგლები. შეზღუდვის მიზანს არ წარმოადგენს ზოგადად დასაქმებულის კონკურენტთან მუშაობის აკრძალვა (ფართო გეგვებით), არამედ დასაქმებულის იმ კონკურენტთან მუშაობის აკრძალვა, რომელიც ზიანის მომტანია ანდა საფრთხეს უქმნის სავაჭრო/სამრეწველო კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვას.

- აკრძალვა არ შეიძლება იყოს მუდმივი და ყველასთვის და ყველა სფეროში. ის შემოიფარგლება კონკრეტული თანამშრომლებით (ვისაც აქვს წვდომა დამსაქმებლის/წარმოების სპეციფიკურ ინფორმაციასთან და ამ საფუძვლით ფლობს კონკურენტული მუშაობისთვის აუცილებელ უნარებსა და ცოდნას), განსაზღვრული დროითა და გეოგრაფიული არეალით. აკრძალვა გამოიყენება მხოლოდ იმ სფეროში, სადაც დაცვას საჭიროებს დამსაქმებლის განსაკუთრებული ეკონომიკური ინტერესი (ძირითადად, იქ სადაც საწარმოო პროცესია და კონკურენცია ეფუძნება კომერციულ კონფიდენციალურ ინფორმაციებს).

- შეზღუდვას დაქვემდებარებული დასაქმებულები განსაკუთრებული ნდობით სარგებლობენ დამსაქმებელთა მხრიდან და შეზღუდვას აბალანსებენ სახელშეკრულებო გარანტიებით (მათ შორის, ანაზღაურებით).

პარალელური შრომის რეგულირება და კონკურენციის დაცვის სახელშეკრულებო პირობები წინააღმდეგობრივია თანამედროვე სამყაროში და ჯერ კიდევ საკამათოდ რჩება. თუმცა პრაქტიკა ვითარდება იმ მიმართულებით, რომ ბალანსი უნდა იქნეს მიღწეული დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ინტერესებს შორის; შეზღუდვები შენარჩუნებულია, მაგრამ დასაქმებულთა შეზღუდვის ფარგლები, საზღვრები და კომპენსაციის ასპექტები მეტად გამჭვირვალე და ზუსტი ხდება.<sup>15</sup>

### **3. პარალელური შრომის სამართლებრივი რეგულირება საქართველოში**

სშკ-ის 16(5)-ე მუხლის თანახმად, „დასაქმებულის უფლება, დასაქმდეს ერთზე მეტ სრულ ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება შეიზღუდოს,

<sup>14</sup> Current status of the implementation of EU Directive 2019/1152 by member states, 17.08.2022, <<https://cms.law/en/int/publication/current-status-of-the-implementation-of-eu-directive-2019-1152-by-member-states>> [14.11.2022].

<sup>15</sup> Farrell C., Non-Compete Clauses – Are they Still Appropriate?, 27.07.2021, <<https://parissmith.co.uk/blog/non-compete-clauses/>> [14.11.2022].

თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენცია“.<sup>16</sup>

აღნიშნული მუხლის შინაარსი გულისხმობს, რომ დაცულია დასაქმებულის შრომის თავისუფლება – აირჩიოს კონტრაქტენტი და დადოს შრომითი ხელშეკრულება რამდენიმე დამსაქმებელთან სრული და არასრული სამუშაო განაკვეთებით, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა დამსაქმებელი დამსაქმებლის კონკურენცია. თუმცა, 2019/1125 დირექტივასა და ევროპული ქვეყნების სამართლებრივ პრაქტიკასთან შედარებით, ა) ქართულ სამართალში უპირველესად არ არის დეკლარირებული ფუნდამენტური სტანდარტი, რომ არ შეიძლება პარალელური შრომის აკრძალვა და დამსაქმებელმა არ შეიძლება არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩააყენოს დასაქმებული სხვაგან მუშაობის გამო; ბ) არ არის კონკურენტთან მუშაობის შეზღუდვის ფარგლები/მიზნები დეტალიზებული.

ქართული ნორმის ფორმულირება და შინაარსობრივი აგებულება ისეთია, რომ:

დედააზრი გადატანილია შეზღუდვის დაშვების ფაქტზე; ულიმიტოა და გამჭვირვალეს არ ხდის რომელ თანამშრომელთან, რა სფეროში ან რა მოცულობით ხდება გამოსადეგი შეზღუდვა; არ ქმნის შეზღუდვის დამაბალანსებელ ნორმატიულ გარანტიებს დასაქმებულის დაცვის მიზნით.

მიუხედავად, ნორმის ხარვეზული ფორმულირებისა და ახალი ევროპული სტანდარტის გაუთვალისწინებლობისა, ის დადებითი მოვლენაა და ადგენს პარალელური შრომის თავისუფლებას. მთავარია, ნორმის დანიშნულება არ დაკნინდეს არაერთგვაროვანი ინტერპრეტაციისა და სუბიექტური პრაქტიკების ჩამოყალიბებით.

ნორმის სიკეთე შეიძლება ხელყოს ისეთმა ასპექტმა, როგორცაა დამსაქმებლის ძალაუფლების ბოროტად დემონსტრირება და დასაქმებულზე ისეთი ზეგავლენის მოპოვება, რომ დაინყოს სხვა დამსაქმებლებთან შრომით ურთიერთობებზე ინფორმაციების მოთხოვნა და სამუშაო დროის შეჯამებულად დათვლა. ეს პრაქტიკა საქართველოში განსაკუთრებით გამოხატულია საგანმანათლებლო სფეროში.

შრომითი ურთიერთობები ვალდებულებით სამართლებრივი კერძო ურთიერთობებია. მასში ინტეგრირებულია მხოლოდ ორი მხარის/პირის ინდივიდუალური ნება. პირობები მათ შორისაა შეთანხმებული. სშკ-ის თანახმად, შრომის მენეჯმენტზე (შრომის ორგანიზაციულ მონესრიგებაზე) პასუხისმგებელია დამსაქმებელი (ამას მონიშნავს არა მხოლოდ თეორია, დოქტრინა და საყოველთაო პრაქტიკა, არამედ ის ფაქტიც, რომ სშკ-ის მოთხოვნების დარღვევისას პასუხისმგებლობა ეკისრება დამსაქმებელს; შრომის ინსპექციის მონიტორინგი მიემართება სანარმოს ფარგლებში თუ როგორ ასრულებს დამსაქმებელი კანონით დადგენილ სტანდარტებს). დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა შემოფარგლულია იმ ძალაუფლების გათვალისწინებით, რაც მას აქვს თავისი სარენის/სანარმოს/ორგანიზაციის ქვეშ დაქვემდებარებულ დასაქმებულებთან მიმართებით. ამიტომაც, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მხოლოდ ის ინფორმაცია მოიძიოს და დაამუშაოს, რაც საჭიროა მასთან ანგარიშვალდებულებისა და დადგენილი/შეთანხმებული ფუნქციების შესასრულებლად დასაქმებულის მხრიდან. ამაში იგულისხმება ის სამუშაო დროც, რაც მხოლოდ დამსაქმებლის განკარგულების ფარგლებში იხარჯება. დამსაქმებელს არ აქვს უფლება შეიჭრას დასაქმებულის პირად ცხოვრებაში/სივრცეში,

<sup>16</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, სსმ, 75, 27.12.2010, <<https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=21>> [15.11.2022].

მოარღვიოს ნონასწორობა და დაიწყოს გაუმართლებელი „დევნა“ – სად რას რატომ აკეთებს დასაქმებული მას შემდეგ რაც დაასრულებს სამუშაო დღეს ანდა შეასრულებს ფუნქციას<sup>17</sup>. შრომის პოლიტიკა – დასაქმებულთა შრომითი პირობების შემოწმება ნებისმიერ ვითარებაში – მხოლოდ სახელმწიფოს პრეროგატივაა და არა კერძო დამსაქმებლის.

არასწორია აზრი, თითქოს დამსაქმებელი, როცა ის დასაქმებულის სხვა დამსაქმებელთან სამუშაო დროის შესახებ ინფორმაციას ითხოვს, ამით ზრუნავს დასაქმებულის გადაღლილობის პრევენციასა და ჯანმრთელობაზე. ზრუნვა რამდენიმე ფაქტორით ან მოქმედებით უნდა დასტურდებოდეს: ა) მინიმუმ ამცირებდეს საკუთარი ორგანიზაციისა და შრომის მენეჯმენტის ფარგლებში დასაქმებულის სამუშაო დროს ან ფუნქციურ დატვირთვას; ბ) იღებდეს ხარჯებს ჯანმრთელობის მდგომარეობის დასადგენად და პრობლემის აღმოჩენისას – მკურნალობისთვის; ან გ) უზრდიდეს ანაზღაურებას იმ მიზნით, რომ დასაქმებულს არ უწევდეს სხვაგან (ბევრგან მუშაობა). რეალურად, არც ერთი დამსაქმებელი დასაქმებულის სხვასთან მუშაობის (და თუნდაც გადაღლილობის გამო), არ იღებს პასუხისმგებლობას!!! სახეზეა მხოლოდ ინფორმაციის მოთხოვნა და დამუშავება, სასიკეთო შედეგების მიღწევის გარეშე.

განათლების სფეროში გავრცელებულია ასეთი პრაქტიკაც<sup>18</sup>: დამსაქმებელი დასაქმებულისგან ითხოვს მხოლოდ სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებაში პაალეულურად მუშაობის ცნობას და არა ნებისმიერ ადგილას მუშაობის ცნობას. ასეთი ვითარება კიდევ უფრო ალოგიკურია, ვიდრე ზემოაღნიშნული ცრუ ზრუნვა დასაქმებულის გადაღლილობაზე. საქართველოს მაგალითი საყოველთაოდ მოწმობს, რომ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში (ლექტორებად) მუშაობენ ადვოკატები, მოსამართლეები, პოლიტიკოსები, საჯარო მოხელეები, საბანკო და სხვა კომერციულ სექტორში დასაქმებული პირები, თუმცა არც ერთ სფეროში ისინი რამდენ საათს მუშაობენ არ წარმოადგენს საგანმანათლებლო დაწესებულებების ინტერესის საგანს. ასეთი მიდგომა ლექტორების გამორჩევა და ერთმანეთისგან გამიჯვნა/განსხვავება დასაქმების ადგილის ნიშნით ობიექტური გამართლების გარეშე. შედეგად, იდენტურ მდგომარეობაში მყოფი პირებიდან (კომპარატორებიდან) არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებენ ერთს მეორეს მიმართ (მაგალითად ლექტორი, რომელიც 3 უნივერსიტეტში მუშაობს, არახელსაყრელ მდგომარეობაში ვარდება იმ ლექტორთან შედარებით, რომელიც მხოლოდ ერთ უნივერსიტეტში მუშაობს, მაგრამ ამავედროულად საჯარო თანამდებობაზეც არის). ირღვევა თანაბარ მოპყრობასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო სტანდარტი.<sup>19</sup> ეს პრაქტიკა კონკურენტის ინტერესების დაცვითაც ვერ მართლდება, რამეთუ ნორმატიულად არ არის აკრძალული პირისთვის სხვადასხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მუშაობა.<sup>20</sup>

<sup>17</sup> საქართველოს კონსტიტუციის 15(1)-ე მუხლი, 26(1)-ე მუხლი, 24.08.1995, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=36>> [14.11.2022].

<sup>18</sup> საუნივერსიტეტო პრაქტიკები, აკრედიტაციისა და ავტორიზაციის პროცესების პრაქტიკები.

<sup>19</sup> სშკ-ის 2.3, 4.1 და სხვა ნორმები.

<sup>20</sup> ევროკავშირში, განათლების პოლიტიკის რეგულირება წევრი ქვეყნების კომპეტენციაში რჩება. ამდენად, განათლების კანონმდებლობა ეროვნული (და არა საერთო ევროპული) ბუნებით ხასიათდება. თუმცა, ევროპის ქვეყნები დიდი ხანია ცდილობენ ჩამოაყალიბონ უმაღლესი განათლების ევროპული სივრცე/EHEA (<<http://www.ehea.info/page-how-does-the-bologna-process-work>> [15.11.2022]) და მეტად მოქნილი გახადონ განათლების გადაადგილების თავისუფლება ქვეყნებს შორის. ამ მიზნით, სამი ძირითად და ფუნდამენტურ ასპექტზე შეთანხმება უკვე მიღწეულია (1. სამსაფეხურიანი სწავლება; 2. კვალიფიკაციათა აღიარება; 3. ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის იმპლემენტაცია <<https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/bologna-process>> [15.11.2022]). ბოლონის პროცესიც იმდენად არის მნიშვნელოვანი, რამდენადაც ევროპის ქვეყნების

გასათვალისწინებელია ის იურიდიული ნუანსიც, რომ სშკ – ორგანული კანონია, იმორჩილებს სხვა საკანონმდებლო აქტებს და მონოპოლიურად ანესრიგებს შრომით და თანმდევ ურთიერთობებს საქართველოს მთელს ტერიტორიაზე. სპეციალური კანონითაც კი ვერ დარეგულირდება განსხვავებული მიდგომა, რომელიც გააუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას და ხელს შეუწყობს გაუმართლებელ აკრძლავას (გაუმართლებელ კონკურენციას).

შრომითი ხელშეკრულება და შრომითი ურთიერთობის პირობები კერძო სექტორში, დასაქმებულის პირადი ინფორმაციაა. ამდენად, როცა დამსაქმებელი ითხოვს დასაქმებულისგან სხვაგან მუშაობის ცნობებს, ამით არღვევს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის კანონმდებლობასაც<sup>21</sup>. დამსაქმებელი ძალაუფლებას ბოროტად იყენებს, აიძულებს დასაქმებულს გასცეს პერსონალური ინფორმაცია. შედეგი კი შეიძლება იყოს ნეგატიური ზეგავლენა დასაქმებულის შრომის თავისუფლებაზე, იძულება აქ ან სხვაგან მიატოვოს მუშაობა, მდგომარეობის გაუარესება და სხვა.

ზემოაღნიშნული ქართული პრაქტიკა უკიდურესად ნეგატიურია, გამოყენებულია დასაქმებულის სანინალმდეგოდ გაუმართლებელი დისბალანსითა და წონასწორობის დარღვევით. დაუშვებელია დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სხვა დამსაქმებელთან მუშაობის შეზღუდვა სხვადასხვა ნეგატიური მოტივებით: სამუშაო დროთა ერთობლივი შეკრების მანიპულირებით, ცრუ ზრუნვით, პერსონალური მონაცემების უშედეგო შენახვითა და დამუშავებით, დასაქმებულის მდგომარეობის გაუარესებით, დამსაქმებლის ძალაუფლების ბოროტი დემონსტრირებით დასაქმებულის იძულებით დასამორჩილებლად. ეს ყველაფერი სიკეთეს არ ემსახურება, მორალურად დამაკნინებელია, სუსტი მხარის დაცვის დანიშნულების მატარებელი არ არის, კანონსანინალმდეგოა.

#### 4. დასკვნა

სტატია შეეხო ევროკავშირის 2019/1125 დირექტივის დებულებას დასაქმებულის პარალელური შრომის თავისუფლებასთან დაკავშირებით, ევროპის ქვეყნების უახლეს საკანონმდებლო სიახლეებს საკითხთან მიმართებით, საქართველოს სამართლებრივი რეგულირების მოდელსა და ზოგიერთ მანკიერ ქართულ პრაქტიკას.

მთავრობები ცდილობენ ერთობლივად გადალახონ წინააღმდეგობანი და პრობლემები, რაც უმაღლესი განათლების საერთო სივრცეში წარმოიშობა. ბოლონის პროცესში მონაწილეობენ სხვა ქვეყნებიც. ამდენად, ბოლონის პროცესი წარმოადგენს მეზობელ სახელმწიფოებთან ფორუმს დიალოგისთვის უმაღლესი განათლების რეფორმის სფეროში (განსაკუთრებით აღსანიშნავია აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნები, დასავლეთ ბალკანეთის ქვეყნები, თურქეთი და სხვა). ასოცირების შეთანხმებაც მოწმობს იმ ფაქტს, რომ განათლების სფერო არ ვარდება ევროკავშირის ექსკლუზიური კომპეტენციების სფეროში, რამეთუ VI კარის, მე-16 თავს დაქვემდებარებული XXXII დანართით: 1. განსაზღვრულია ევროკავშირის მხოლოდ არასავალდებულო კანონმდებლობასთან დაახლოება (რეკომენდაციებთან). გამოწვეულია ევროპარლამენტისა და საბჭოს გადაწყვეტილება N 2241/2004/EC კვალიფიკაციებისა და კომპეტენციების გამჭვირვალობისთვის გაერთიანების ერთიანი ჩარჩოს შესახებ (Europass). 2. არც ერთი ვალდებულებისათვის კონკრეტული ვადა არ არის განსაზღვრული. აღნიშნულის საპირწონედ და განათლების სფეროსგან განსხვავებით, შრომის სამართლის სფეროში, საქართველოს ვალდებულება აქვს დაუახლოვდეს ევროკავშირის სავალდებულო და მბოჭავი ბუნების საკანონმდებლო აქტებს (დირექტივებს).

<sup>21</sup> 1-ლი მუხლი და სხვა, საქართველოს კანონი „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“, 16.01.2012, <https://matsne.gov.ge/document/view/1561437?publication=23> [15.11.2022].

კვლევის საფუძველზე შეიძლება ითქვას, რომ ქართული სამართლებრივი რეგულირება (სშკ-ის 16(5)-ე მუხლი) საჭიროებს საკანონმდებლო მოდიფიცირებას ევროპული სტანდარტის გათვალისწინებით ან, მოქმედი ფორმულირების ფარგლებში, პრაქტიკის გაკეთილშობილებას შემდეგი **კუმულატიური კრიტერიუმების გათვალისწინებით:**

- დამსაქმებელმა არ შეიძლება აკრძალოს დასაქმებულის პარალელური შრომა სხვა დამსაქმებელთან.

- პარალელური შრომის შეზღუდვა დასაშვებია გონივრულ საგამონაკლისო შემთხვევებში. შეზღუდვა არ შეიძლება იყოს ულიმიტო. შეზღუდვა არ უნდა მიემართებოდეს ყველა კონკურენტს ფართო გაგებით. შეზღუდვა უნდა მართლდებოდეს დამსაქმებლის მხოლოდ განსაკუთრებული ეკონომიკური ინტერესების დაცვით, სადაც შედეგად შეიძლება დადგეს ზიანი ან კონფიდენციალობის მორღვევა.

- პარალელური შრომის შეზღუდვა არ უნდა იყოს მუდმივი, არ უნდა ეხებოდეს ყველა თანამშრომელს, არ უნდა გამოიყენებოდეს ყველა სფეროში (მით უფრო იმ სფეროში, სადაც არ არის კომერციული საიდუმლოებანი). შეზღუდვა უნდა ბალანსირდებოდეს დასაქმებულის გარანტიებით, მათ შორის ანაზღაურებით.

დაუშვებელია ისეთი ნეგატიური პრაქტიკის განვითარება და სამართლებრივ ნორმათა იმგვარი ინტერპრეტაცია, რის შედეგადაც **დამსაქმებელი:**

- ცრუ ზრუნვის მოტივით ან კონკურენციის საბაზით დასაქმებულის სხვა დამსაქმებლებთან სამუშაო დროების შესახებ ინფორმაციას ითხოვს და კრებს. (დამსაქმებლის ასეთი პოლიტიკა, დასაქმებულის საკეთილდღეოდ ან მისი მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად არ არის გამიზნული. რეალურად დამსაქმებელი არც დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე ზრუნავს, არც ანაზღაურებას აძლევს ერთობლივად შეკრებილი სამუშაო დროებისთვის, არც ანაზღაურებას უზრდის ბევრგან მუშაობის შემცირების სანაცვლოდ, არც ხარჯებს ზრდის დასაქმებულის სხვა საჭიროებებისთვის და სხვა).

- იჭრება დასაქმებულის პირად ცხოვრებაში, მოიპოვებს მასზე სრულ კონტროლს (სხვაგან ვისთან როდის რას აკეთებს), აიძულებს ისეთი პერსონალური ინფორმაციის გაზიარებას, რომელიც კავშირში არ არის ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებასთან, სამუშაო მოვალეობასა და დამსაქმებლის წინაშე ანგარიშვალდებულებასთან. ამით მხარეთა შორის იშლება ნონასწორობა, რაც გამოყენებულია დასაქმებულზე ზედმეტი ზეგავლენის მოპოვებისათვის და დარღვეულია საკანონმდებლო მოთხოვნებიც.

- განასხვავებს დასაქმებულებს დასაქმების ადგილის მიხედვით, გამოარჩევს ზოგიერთ დასაქმებულს სამუშაო დროის თაობაზე ცნობების მოთხოვნის ნაწილში, ამძიმებს მათ მდგომარეობას კომპარატორებთან მიმართებით და ხელყოფს თანაბარი მოპყრობის საკანონმდებლო სტანდარტებს.

შრომის პოლიტიკა – შეისწავლოს/შეაფასოს დასაქმებულთა შრომითი პირობები ნებისმიერ სამუშაო სივრცეში, – მხოლოდ სახელმწიფოს პრეროგატივაა და არა კერძო დამსაქმებლის. საჭიროების შემთხვევაში შრომის ინსპექცია განახორციელებს კონკრეტული დასაქმებულის მდგომარეობის მოკვლევას. კერძო დამსაქმებლის ძალაუფლება კი შემოიფარგლება საკუთარი სარენის/დანესებულების შრომის მენეჯმენტითა და ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით.



17. *Farrell C.*, Non-compete clauses – Are they Still Appropriate?, 27.07.2021, <<https://parissmith.co.uk/blog/non-compete-clauses/>> [14.11.2022].
18. *Georgiou D.*, The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment, *European Journal of Industrial Relations*, <<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/09596801211043717>> [14.11.2022].
19. <<http://www.ehea.info/page-how-does-the-bologna-process-work>> [15.11.2022].
20. <<https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/bologna-process>> [15.11.2022].