

შრომის ანაზღაურების შინაარსობრივ მნიშვნელობასა და მისი ნატურით გადახდის დასაშვებობის შესახებ

დავით ომსარაშვილი¹, გიორგი გ. თუმანიშვილი²

¹სამართლის მაგისტრი

კავკასიის სამართლის სკოლის დოქტორანტი

²სამართლის დოქტორი,

კავკასიის უნივერსიტეტის პროფესორი,

მეცნიერების, ინჟინერიისა და ტექნოლოგიის მსოფლიო აკადემიის წევრი.

აბსტრაქტი:

შესრულებული ან მომავალში შესასრულებელი შრომის ანაზღაურება წარმოადგენს იმ სიკეთეს, რომლის სანაცვლოდაც დასაქმებული ყიდის საკუთარ დროს, რომელიც შესაბამისი ხარისხითა და მოცულობით დაიხარჯა ან იქნება დახარჯული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის, კონკრეტული მიზნებისათვის, რაც ამ ურთიერთობის მხარეთა მიერ განსაზღვრული და შეთანხმებულია. თანამედროვე იურიდიულ ლიტერატურაში არ არსებობს ერთიანი აზრი შესაძლებელია თუ არა გაჩეული ან/და გასაჩევი შრომა მთლიანად იქნას ანაზღაურებული არაფულადი სახით. ასევე პრობლემურია ნატურით ანაზღაურებასთან დაკავშირებული საკითხები ზეგანაკვეთური შრომისა და დაქვითვის წარმოებისას.

ნაშრომში მოცემულია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობებისა და ანაზღაურების გადახდის ფორმების ისტორიული დისკურსი, ასევე საქართველოში შრომის კოდექსში 2020 წელს განხორციელებული ცვლილებები. გაცემულია პასუხი კითხვებზე, რომლებიც უკავშირდება შრომის ანაზღაურებას ნატურით და მის სახეებს, ასევე ანაზღაურების პერიოდულობას.

საკვანძო სიტყვები: შრომა, ანაზღაურება, წესი

შესავალი

საქართველოს კონსტიტუციით განმტკიცებულია, რომ საქართველოს მოქალაქეთა ნებაა ააშენონ სამართლებრივი და სოციალურ სახელმწიფო. სოციალური სახელმწიფოს უმთავრესი მიზანი კი მოსახლეობისათვის შემოსავლის, ცხოვრების დონის ამაღლება და სტაბილური გარემოს შექმნაა. აღნიშნული მიზნის მიღწევა გამორიცხებულია სახელმწიფოს მიერ ისეთი საკანონმდებლო ბაზის შექმნის გარეშე, რომელიც ადეკვატურად დაიცავს დასაქმებულთა შრომას და მათ ანაზღაურებას.

შრომა ადამიანის ცხოვრებაში დიდ როლს ასრულებს. ის უზრუნველყოფს არამარტო ერთი რომელიმე კონკრეტული პირის, არამედ ასევე მასზე დამოკიდებული პირთა წრის, მისი ოჯახის წევრების არსებობას. ხშირად ანაზღაურების უფლებაზეა დამოკიდებული ადამიანთა ცხოვრების სათანადო დონის უზრუნველყოფა.

მსოფლიოში შრომის ისტორიას თუ შევისწავლით, შეიძლება ითქვას, რომ მეოცე საუკუნეში შრომამ დასაქმებულთა თავდადებული ბრძოლის შედეგად გარკვეულწილად დაფასება და ღირებულება შეიძინა. შრომის ანაზღაურება უმნიშვნელოვანესია, ვინაიდან როგორც წესი, სწორედ აღნიშნულია დასაქმებულთა და მათი ოჯახების საარსებო წყარო.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის მე-3 პუნქტით გარანტირებულია ყველა დასაქმებულის უფლება, იღებდეს სამართლიან და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც მისთვის და მისი ოჯახისათვის უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას. ანალოგიური ხასიათის დებულებაა წარმოდგენილი 1966 წლის ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლში, რომლის მიხედვითაც აღიარებულია ინდივიდის უფლება, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის, ანაზღაურება, რომელიც ყველა დასაქმებულისთვის, როგორც მინიმუმ, უზრუნველყოფს სამართლიან ხელფასს და მათი და მათი ოჯახების დამაკმაყოფილებელ არსებობას.¹

ასევე ევროპის სოციალური ქარტიის შესაბამისად „ყველა მუშაკს² აქვს უფლება ჰქონდეს სათანადო სამართლიანი ანაზღაურება, რაც შეესაბამება საცხოვრებელ სტანდარტებს თავისთვის და თავიანთი ოჯახებისათვის.“³

იმისთვის, რათა შევძლოთ დასაქმებულთა ანაზღაურების დაცვა, თავდაპირველად უნდა გამოვიკვლიოთ შრომის ანაზღაურების არსი და მისი რაობა. მნიშვნელოვანია, დავადგინოთ შრომის ანაზღაურების დასაშვები ფორმები და გადახდის წესები.

სტატიის აქტუალურობა განაპირობა იმ ფაქტობრივმა გარემომამ, რომ საქართველოს კანონმდებლობა 2020 წლის 29 სექტემბერს შრომის კოდექსში განხორციელებულ ცვლილებებამდე⁴ არ შეიცავდა შრომის ანაზღაურების დეფინიციას. საქართველოს შრომის კოდექსი არ განმარტავდა შრომის ანაზღაურების რა ფორმები იყო დასაშვები და რა მოცულობით. დასაშვები იყო თუ არა შრომის ანაზღაურების ნატურით გადახდა?

* კორესპონდენციისათვის: georgetumanishvili@gmail.com

** კორესპონდენციისათვის: omsarashvili@gmail.com

¹ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, ნ. ბაქაჭურის, თ. თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, 2017, გვ.18

² ეს ტერმინი რამოდენიმეჯერ არის გამოყენებული ტექსტში, დასაქმებულის სინონიმური მნიშვნელობით.

³ ევროპის სოციალური ქარტია | სსიპ "საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე". შემოწმებულია: 2020 წლის 23 დეკემბერს, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0>

⁴ საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ | სსიპ "საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე". შემოწმებულია: 2020 წლის 23 დეკემბერს <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5003141?publication=0#DOCUMENT:1>

2020 წლის 29 სექტემბერს საქართველოს შრომის კოდექსში რიგი ცვლილებები განხორციელდა.⁵ ერთ-ერთი ცვლილება შეეხო ასევე შრომის ანაზღაურების ნაწილს. შრომის კოდექსში გაჩნდა შრომის ანაზღაურების განმარტება, რომლის მიხედვითაც: „შრომის ანაზღაურება არის ძირითადი ან მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი ან ნებისმიერი სხვა ანაზღაურება, რომელიც გადახდილია ფულადი ფორმით ან ნატურით და რომელსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ იღებს დასაქმებული დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ.“ აღნიშნული ჩანაწერი მრავალ პასუხგაუცემელ კითხვას აჩენს, კერძოდ: დასაშვებია თუ არა, საქართველოში დასაქმებულს შრომა სრულად აუნაზღაურდეს ნატურით? თუ კი - არა, მაშინ რომელი ჩანაწერი კრძალავს მსგავს შეთანხმებას მხარეთა შორის? ამ შემთხვევაში როგორ უნდა მოხდეს ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გამოანგარიშება?

ამასთან სიტუაციას უფრო ართულებს ის, რომ ქართული კანონმდებლობისთვის დაუდგენელია რას შეიძლება ეწოდოს „სამართლიანი ანაზღაურება“. საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის ბრძანებულებით მინიმალური ხელფასად კერძო სექტორში დადგენილია 20 ლარი.⁶ ამის შემდგომ მინიმალური ხელფასის ოდენობა ამ დრომდე არ შეცვლილა. სირთულე კი იმაში მდგომარეობს, რომ ნატურით გადახდის წესი ხშირად დაკავშირებულია მინიმალურ ხელფასთან. წინამდებარე ტექსტის ფარგლებში ჩვენ ვეცდებით გამოვიკვლიოთ შრომის ანაზღაურების მნიშვნელობა, შინაარსი. მისი რაობა და საკანონმდებლო დონეზე მისი მოწესრიგების შესაძლებლობა. ასევე გამოვკვლევთ იქნება საერთაშორისო პრაქტიკა და საზღვარგარეთის ქვეყნების შიდა კანონმდებლობა შრომის ანაზღაურების რეგულირებასთან დაკავშირებით.

§1. ისტორიული დისკურსი

ჯერ კიდევ რამდენიმე ათასი წლის წინ ადამიანებმა დაიწყეს თავიანთი ძირითადი საჭიროებების დაკმაყოფილება ჯგუფური ნადირობითა და ნანადირევის შეკრებით. იმის მიუხედავად, რომ პირველყოფილი ადამიანების განვითარება სხვადასხვა ტერიტორიაზე მრავალფეროვანია, ისინი საერთო მახასიათებლით გამოირჩეოდნენ. როგორც წესი: მონადირეებისა და შემგროვებლების ჯგუფი ცხოვრობდა პატარ-პატარა თემებად, რომელშიც გაწევრიანებული იყო რამოდენიმე ათეული ადამიანი და ისინი მჭიდროდ თანამშრომლობდნენ ერთმანეთთან თვითგადარჩენის მიზნით.⁷ ისინი ერთმანეთში ინაწილებდნენ სამუშაოებს. მაგალითისთვის, ზოგი აგროვებდა ბალახებს და ხის ნაყოფებს, ზოგიერთი ნადირობდა და ა.შ. პირველყოფილი ადამიანის შრომითი ურთიერთობა, ამ თვალსაზრისით, პირდაპირ დაახასიათა კარლ პოლანიმ ტერმინით - საპასუხო (ურთიერთსაზიარო)⁸ (reciprocal). ამ სახის ნაცვალების პრინციპზე დაყრდნობით შრომითი ურთიერთობა შენარჩუნდა სოფლის მეურნეობის შემოღების შემდეგ. ამასთან ერთად სოფლის მეურნეობა, ალბათ, ყველაზე მნიშვნელოვანი სიახლე,

⁵ იქვე

⁶ მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ | სსიპ "საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე".

შემოწმებულია: 2020 წლის 23 დეკემბერს,

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/112786?publication=0>

⁷ Jan Lucassen; Outlines of a History of Labour; IISG | International Institute of Social History. Retrieved December 23, 2020, from <https://iisg.amsterdam/en>

⁸ Polanyi 1944, chapters 4-6; Polanyi, Arensberg & Pearson 1957; Dalton 1971; შედარებისთვის ასევე სქოლიო 18.

კაცობრიობის ისტორიაში, შეიცავდა სხვა სახის ახალი შრომითი ურთიერთობების ჩანასახს. ხოლო მას შემდეგ, რაც ფერმერებმა მიიღეს წარმოებულის გადაჭარბება იმასთან შედარებით რასაც მოიხმარდნენ, მათ საშუალება მიეცათ შეექმნათ მნიშვნელოვანი რეზერვები და, შესაბამისად პროგრესი განიცადა შრომის სპეციალიზაციამაც, ვინაიდან ფერმერებმა დაიწყეს ადამიანთა დასაქმება.

იმ პერიოდისათვის ბავშვებსა და მოხუცებთან ერთად, კომუნების სხვა წევრებსაც უკვე აღარ უწევდათ ყოველდღიურად ეშრომათ საკუთარი საკვების წარმოებისათვის. მაშინ დაიწყეს გამოჩენა მექოთნეებმა, ფეიქრებმა, კალატოზებმა, გადამზიდველებმა, და სხვა პროფესიის მქონე ადამიანებმა.⁹ ეს იყო საქმიანობების ურთიერთგაცვლა წერილობით შეთანხმებების გარეშე. ყველაზე ცნობილი მოდელი, ალბათ, ინდური ე.წ. „Jajmani“ სისტემა იყო: ხელოსნები მაწარმოებდნენ მათი მომსახურების მიწოდებას ფერმერებისათვის მათ სოფელში, სანაცვლოდ კი იღებდნენ წილს კოლექტიური მოსავლიდან.¹⁰

ერთ-ერთი პირველი ქალაქი, რომელიც რამდენიმე ათას მოსახლეს აერთიანებდა იყო ერიდუ (5000-6000 ჩვენს ერამდე) და ურუქი (ძველი წელთაღრიცხვით მეოთხე ათასწლეული) სამხრეთ ერაყში. რასაც მოჰყვა ქალაქების წარმოქმნა ჩინეთში.¹¹ ამ ტიპის ქალაქებში მრავალი სხვადასხვა შრომითი ურთიერთობა გაჩნდა. პოლიტიკური და „სულიერი“ ელიტა საზოგადოებისგან ხარკის სახით ითხოვდა შრომას. ხარკის გადამხდელთა შრომა განვითარდა არამარტო აზიასა და ევროპაში, არამედ სამხრეთ ამერიკის ქვეყნებშიც.

ძველი ბერძნები ერთნამეთისგან განასხვავებდნენ მონების შრომას და თავისუფალი ადამიანის საქმიანობას. ციცერონი და იმ დროის სხვა კლასიკოსი მწერლები ერთმანეთს უპირისპირებენ უბრალო მუშებსა და მიწადმფლობელებს. სადაც მხოლოდ ეს უკანასკნელი იყო მიჩნეული ნამდვილ მოქალაქედ. ამ თვალსაზრისით ორივე ცივილიზაციის ისტორიკოსები ამ პერიოდებს უწოდებენ მონათა შრომის ხანას.¹²

ზოგიერთი მეცნიერის აზრით, რომის იმპერიაში მოსახლეობის უმრავლესობა რეალურად შედგებოდა დამოუკიდებელი მცირე ფერმერებისგან, სასიცოცხლო ფენას ხელოსნები წარმოადგენდნენ და მიუხედავად იმისა, რომ ხელფასიანი მუშები უმცირესობაში იყვნენ, ისინი ძალიან მნიშვნელოვანი უმცირესობას განასახიერებდნენ. მოსახლეობის საერთო რაოდენობის უმცირესობა იყო მონა.¹³

მონობისაგან თავისუფლება ადამიანის ერთ-ერთი პირველი უფლებაა, რომელიც საერთაშორისო დონეზე იქნა აღიარებული. ერთა ლიგამ 1926 წლის 25 სექტემბერს მიიღო დოკუმენტი - კონვენცია მონობის შესახებ. აღნიშნული კონვენცია შემდეგ გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის სტრუქტურაში იქნა მისადაგებული მონობის შესახებ კონვენციის 1953 წლის შესწორებითი ოქმის მეშვეობით. გაერთიანებული ერების ორგანიზაციას მოუხდა ელიარებინა, რომ მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ, პროგრესის მიუხედავად, იძულებითი შრომა და მონობის მსგავსი პრაქტიკა მსოფლიოს ყველა კუთხეში ეფექტურად ვერ აღმოიფხვრა (მაგალითად, ვალით დამონება,

⁹ For this so-called Neolithic evolution, see e.g. Whittle & Cummings 2007 and Mithen 2003. Due to the combining influence of crop-growing with high yields, nomadic cattle farming could emerge (Khazanov 1994; cf. Matthews 2003, 182-188).

¹⁰ For a classical approach, see the chapters in Neale 1957; for a critical discussion, see Tanabe 2005.

¹¹ Leick 2001, Matthews 2003, Mithen 2003, Chang 1999; Wright 2010

¹² Cicero de Officiis, I: 150

¹³ For the Greek World, see Lucassen 2007, 24-28; cf. also Gabrielsen 1994, chapter 5

დაყმევება და გაყიდვა, პირის მემკვიდრეობით მიღება ან თანხის გადახდის საფუძველზე გადაცემა).¹⁴

მე-19 საუკუნის ბოლოს და მეოცე საუკუნის დასაწყისში გარკვეულწილად დაიწყო მშრომელთა ემანსიპაცია. შეიქმნა საწარმოების და კოოპერატივების ექსპერიმენტები, ისეთ ქვეყნებში მაგალითად როგორცაა ინგლისი, რუსეთი, ჩინეთში, ჩრდილოეთ კორეა. ამის შემდეგ იძულებითი შრომითი ურთიერთობები გარკვეულ ეტაპზე გამოჩნდა უკვე “სადამსჯელო კანონმდებლობაში”, და შესაბამისად სასჯელაღსრულების დაწესებულებებში. მეცხრამეტე საუკუნის ბოლოს დადგა საჭიროება გარკვეულ კანონს უზრუნველყო დამსაქმებელთა მხრიდან რაიმე დარღვევისგან მუშაკთა მინიმალური დაცვა. მეოცე საუკუნეში კი სახელმწიფოები მივიდნენ იმ დასკვნამდე რომ ადამიანთა, მშრომელთა სიცოცხლე არ შეიძლებოდა დარეგულირებულყო მხოლოდ საბაზრო რეგულაციებით. სხვა სიტყვებით, ადამიანის შრომა აღარ უნდა განხილულიყო, როგორც საქონელი. „შრომის კანონს დაევალა საზოგადოების დაცვა, განსხვავებით, სამოქალაქო სამართლისა, რომელიც მიიჩნევს, რომ ხელშეკრულების მხარეები თანასწორნი არიან.“ კანონმდებლობის ან კოლექტიურ ხელშეკრულებების, შრომის სამართალი ისტორიულად ცდილობს გამოასწოროს ძირითადი უთანასწორობა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის.¹⁵

როგორც უკვე ავლინებთ, შრომის სამართლის მეცნიერებაში გაბატონებული აზრია, რომ შრომის კანონი სამრეწველო რევოლუციის პარალელურად ჩამოყალიბდა. დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ურთიერთობა შეიცვალა, მას შემდეგ, რაც მცირე წარმოების სტუდიებიდან ფართომასშტაბიანი ქარხნები აღმოცენდა.

როგორც მარქსი და ენგელსი აღწერდნენ, კაცობრიობის ისტორიაში რესურსების უთანასწორო განაწილება იყო ყველაფრის თავი და თავი. ადამიანთა გარკვეული ჯგუფი თავიანთი ეკონომიკური და სხვა დომინანტური მდგომარეობებიდან გამომდინარე იმონებდა სხვებს, და ეს დამონებული სხვა იყო სწორედ მუშათა კლასი. შრომის დანაწილებამ და კერძო საკუთრებამ მისცა ერთ ადამიანს მეორის განკარგვის, მისი სამუშაო ძალის გამოყენების საშუალება. ის, რასაც მუშა კაპიტალისტს მიჰყიდდა, მისი შრომა როდი იყო. „როგორც კი მუშის შრომა ნამდვილად იწყება“ - ამბობს მარქსი - „იგი მას აღარ ეკუთვნის და, მაშასადამე, აღარც შეუძლია გაჰყიდოს.“ ასე რომ მას უკეთეს შემთხვევაში შეუძლია გაყიდოს მომავალი შრომა. ესეიგი იკისროს ვალდებულება განსაზღვრულ დროში განსაზღვრული სამუშაო შეასრულოს. მაგრამ ამით იგი სამუშაოს კი არ ყიდის, არამედ სამუშაო ძალას. სამუშაო ძალა კი მის პიროვნებასთან არის გაერთიანებული. ის რასაც ეკონომისტები შრომის წარმოების ხარჯებს უწოდებენ სწორედ მუშისა და მისი მისი სამუშაო ძალის საწარმოო ხარჯებია.¹⁶ მარქსი და ენგელსი წერდნენ: „ამრიგად თითქოს ბურჟუა მათ [მუშათა] შრომას ფულით ყიდულობს, ხოლო მუშები თავიანთ შრომას ფულზე ყიდვიან, მაგრამ ეს უბრალოდ მოჩვენებაა. ის, რასაც სინამდვილეში ყიდვიან კაპიტალისტზე ფულად, არის მათი სამუშაო ძალა. კაპიტალისტი ყიდულობს სამუშაო ძალას ერთი დღით, კვირით, თვით და ასე შემდეგ. ყიდვის შემდეგ ხმარობს მას, ე.ი. აიძულებს მუშებს იმუშაონ“.¹⁷

¹⁴ მონობა და იძულებითი სამსახური - Civil ენციკლოპედიური ლექსიკონი. შემოწმებულია: 2020 წლის 23 დეკემბერს, <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=6654>

¹⁵ Ray, J.-E. 1998. *Aborder le droit du travail*, Editions du Seuil, collection Mémo (Paris).

¹⁶ კ.მარქსი, ფ.ენგელსი რჩეული ნაწერები, ტომი 1, 1963, გვ 62;

¹⁷ იქვე, გვ 68;

მე-19 საუკუნეში წამოწყებულმა მუშათა მოძრაობამ, მძიმე და საკმაოდ ხანგრძლივი ბრძოლის გამოისობით მოახერხა სოციალური და სტრუქტურული ძალადობისა და ჩაგვრის შემსუბუქება, შრომის შედარებით ჰუმანური პირობების დამკვიდრება. მართლაც, „1886 წლის 1 მაისის ჩიკაგოს ჰაიმარკის მოვლენების შემდეგ, როდესაც მუშები ჩაგვრის, დაბალი ხელფასების წინააღმდეგ, 12-14 საათიანი სამუშაო დღის შემცირებისა და საკუთარი უფლებების გაზრდის მოთხოვნით გამოვიდნენ, მათი ხელძღვანელები სასტიკად დასაჯეს. მუშათა გაფიცვის ორგანიზატორს და მშომელთა უფლებების მებრძოლს, სოციალისტური გაზეთის რედაქტორს აუგუსტ შპიერს (გერმანელ ემიგრანტს) მაშინდელი წესრიგის დამცველებმა სხვა თანამოაზრეებთან სიკვდილის განაჩენი გამოუტანეს. თუმცა ამ მოვლენის შემდეგ მუშათა მოძრაობა უფრო გაძლიერდა, გაფართოვდა და საბოლოოდ მშომელთა მოთხოვნების დაკმაყოფილებაც მოხერხდა. მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ მშომელთა მდგომარეობა დასავლეთის ინდუსტრიულ საზოგადოებებში მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდა. განსაკუთრებით 60-70 წლების, ე.წ. კაპიტალიზმის „გაკეთილშობილებისა“ და სოციალური თანხმობის ხანაში კი მშომელთა სოციალური უსაფრთხოება და მათი უფლებრივი მდგომარეობა ისეთი დაცული გახდა, როგორც არასდროს.¹⁸ "ხელშეკრულებამ დაიკავა ცენტრალური ადგილი თანამედროვე შრომის სამართლის სისტემაში მას შემდეგ რაც გამოიკვეთა შრომის ურთიერთობების დარეგულირების და ინდუსტრიალიზაციის მიზნების გარკვეული თანხვედრა.“¹⁹

საქართველოს შრომის ისტორიისთვის მნიშვნელოვანია ასევე საბჭოთა შრომის სამართლის კვლევა. შრომის სამართალი წარმოადგენდა საბჭოთა სოციალისტური სამართლის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან დარგს. შრომა საბჭოთა კავშირში წარმოადგენდა შრომისუნარიანი თვითეული მოქალაქის მოვალეობას და ღირსების საქმეს პრინციპის მიხედვით: „ვინც არ მუშაობს, არ სჭამს“²⁰

აღსანიშნავია, რომ საბჭოთა კავშირის თითოეულ მოქალაქეს უფლება ჰქონდა თავის შრომის ანაზღაურებაზე იმ ოდენობით, როგორადაც შრომის მოცემული სახე შეფასდებოდა დადგენილი წესით დამტკიცებული შრომის ანაზღაურების ტარიფით. რამდენადაც ხელფასის ნორმირება წარმოებდა გეგმიანი წესით დადგენილი ტარიფებით. ყოველგვარი სახის ინდივიდუალური შეთანხმება რომელიც ამ წესს ეწინააღმდეგებოდა იყო ბათილი.

საბჭოთა ხელისუფლების განცხადებებისა და საბჭოთა მეცნიერთა ნაშრომების მიხედვით მშომელთა რეალური შემოსავალი სოციალისტურ საზოგადოებაში არ ამოიწურებოდა მხოლოდ მათი ინდივიდუალური შრომის ანაზღაურებით. ჩვეულებრივი ფულადი ხელფასის გარდა მუშები დამატებით იღებდნენ ხელფასის დაახლოებით 40 პროცენტამდე, სახელმწიფო დაზღვევის, უფასო სამედიცინო დახმარების, უფასო განათლების, სტიპენდიების, და სხვა საშუალებებით.

¹⁸ მაია რაზმაძე: 2015, შრომა და ადამიანი ისტორიულ კონტექსტებსა და თანამედროვე სამყაროში – European.ge. (n.d.). Retrieved December 23, 2020, from <http://european.ge/shroma-da-adamiani/>

¹⁹ The Legal Framework of Employment Relations

Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No. 349 by Simon Deakin Centre for Business Research University of Cambridge

²⁰ ნ.გ. ალექსანდროვი, ე.ი.ასტრახანი ; შრომის სამართალი; სსრ კავშირის იუსტიციის სამინისტროს იურიდიულ მეცნიერებათა საკავშირო ინსტიტუტი. თბილისი 1950;

§2. შრომის ანაზღაურება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ლი პუნქტის შესაბამისად, „შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ“. ²¹

სამუშაოს შესრულება და შესაბამისად შრომის ანაზღაურება, შრომითი ურთიერთობისათვის ორი ძირითადი განმსაზღვრელი ელემენტია. შრომის ანაზღაურება უმნიშვნელოვანესია, ვინაიდან ის დასაქმებულისათვის მატერიალური უზრუნველყოფის საშუალებაა და პირდაპირ უკავშირდება ადამიანთა სხვა უფლებების განხორციელების საშუალებას. შრომის ანაზღაურების გარეშე შეუძლებელია, ვისაუბროთ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე. შესაბამისად შრომის ანაზღაურების გადახდა დამსაქმებლის ერთ-ერთი უპირველესი ვალდებულებაა.

საქართველოს შრომის კოდექსის VIII სრულად ეძღვნება შრომის ანაზღაურებას. აღნიშნული ორგანული კანონის 41-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად *„შრომის ანაზღაურება არის ძირითადი ან მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი ან ნებისმიერი სხვა ანაზღაურება, რომელიც გადახდილია ფულადი ფორმით ან ნატურით და რომელსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ იღებს დასაქმებული დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ.“*

მნიშვნელოვანია, რომ შრომის კოდექსი არაფერს ამბობს იმასთან დაკავშირებით, შესაძლებელია თუ არა შრომის ანაზღაურების 100 % გადახდილ იქნეს ნატურის სახით. მაგალითისთვის, ღვინის ქარხანამ თავის დასაქმებულებს ფულადი ანაზღაურების ნაცვლად ღვინით აუნაზღაუროს შრომა. სამწუხაროდ შრომის კოდექსი ასევე არაფერს ამბობს იმაზე, თუ რა საშუალებებით არის შესაძლებელი შრომის ანაზღაურება და ხომ არ არის ამ მხრივ დაუშვებელი საშუალებები. მაგალითად, მისაღებია თუ არა, ალკოჰოლით შრომის ანაზღაურების გადახდა.

მაშინ, როდესაც შრომის კოდექსის აღნიშნული მუხლის მეორე პუნქტის შესაბამისად *„შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით,“ ერთი მეხედვით არსად ჩანს აკრძალვა.*

არსებული ორაზროვნების აღმოსაფხვრელად საჭიროა გავიაზროთ შრომის ანაზღაურების შინაარსი, მისი დანიშნულება და ასევე მიმოვიხილოთ შრომის ანაზღაურების რეგულირების მაგალითები სხვა ქვეყნებში.

41-ე მუხლის მე-3 პუნქტით კი საქართველოს შრომის კოდექსის იმპერატიულად განსაზღვრავს ხელფასის გაცემის დროს (პერიოდულობას) და ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ. მაშინ როდესაც საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტით *„შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულიაგან განსხვავებული ნორმები,*

²¹ საქართველოს შრომის კოდექსი | სსიპ "საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე". შემოწმებულია:

2020 წლის 23 დეკემბერს <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=16>

რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, “ მნიშვნელოვანია, განიმარტოს მაგალითისთვის 2 თვეში ერთხელ ხელფასის გაცემა აუარესებს თუ არა დასაქმებულის მდგომარეობას.

შესაბამისად, მნიშვნელოვანია დაიდგინდეს, დასაშვებია თუ არა მხარეები ხელფასის ერთჯერადად გაცემაზე შეთანხმდნენ, ვინაიდან ხშირად სწორედ ხელფასი არის ის მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომელიც უზიძგებს დამქირავებელს, შრომითი კონტრაქტის ნაცვლად, მომსახურების ხელშეკრულება დადოს ფიზიკურ პირთან, რადგან ნარდობის ხელშეკრულების შემთხვევაში ანაზღაურება, ძირითადად, ერთჯერადი გადახდით განისაზღვრება, შრომით ურთიერთობაში კი ანაზღაურების ვალდებულება წარმოიშობა სულ მცირე თვეში ერთხელ, თუ მხარეები განსხვავებულ წესზე არ შეთანხმდებიან. მნიშვნელოვანია მსჯელობა და კვლევა საკითხის, გააუარესებს თუ არა დასაქმებულის მდგომარეობას დათქმა, რომ დამსაქმებელი ამ უკანასკნელს მთელი წლის ხელფასს წინასწარ გადაუხდის. ვინაიდან ქართული კანონმდებლობა არაფერს ამბობს ამასთან დაკავშირებით და თავად „დასაქმებულის მდგომარეობის გაუარესება“ შესაფასებელი კატეგორიაა, დღეს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლოს მოუწევს მსჯელობა აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით. შესაბამისად, ვფიქრობთ, მკაცრად იმის თქმა, რომ ერთჯერადად გაცემული შრომის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების არსებობის პირობებში აკრძალულია, არ შეგვიძლია. თუ სასამართლო მსჯელობას დააფუძნებს 41-ე მუხლის მხოლოდ მესამე პუნქტზე და აუკრძალავს მხარეებს ხელშეკრულებით განსაზღვრონ შრომის ანაზღაურების პერიოდულობა, მათ შორის რამოდენიმე თვეში ერთჯერადი გადახდით - სასამართლო შეეწინააღმდეგება მხარეთა ნების თავისუფლების პრინციპს.

ჩვენი კვლევისათვის მნიშვნელოვანია, რომ ქართული კანონმდებლობის შესაბამისად დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი . შრომითი ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დაქვითვის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს.²²

2013 წელს შრომის კოდექსში შესული არაერთი ძირეული ცვლილებიდან კვლევის ფარგლებში აღსანიშნავია შრომის ანაზღაურების, როგორც შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებით პირობად დადგენა. აღნიშნული დათქმის გაჩენით კანონმდებელმა არამარტო ევროდირექტივა (Directive 91/533/EEC, Art. 2 II.) გაითვალისწინა, არამედ გამოხატა იმპერატიული მოთხოვნა, რომ შრომის ხელშეკრულება აუცილებლად უნდა ითვალისწინებდეს შრომის ანაზღაურების მომწესრიგებელ დათქმებს.²³

ამ კუთხით საინტერესოა საქართველოს უახლოესი ისტორია. საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ 2006 წლამდე, იქამდე სანამ საქართველოს პარლამენტი ახალ შრომის

²² იქვე, მუხლი 43.2.

²³ თეონა ინასარიძე. შრომით ხელშეკრულებაში არსებით პირობებთან დაკავშირებით 2013 წლის 12 ივლისის რეფორმის მიზანი. შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) https://tsu.ge/data/file_db/faculty-law-public/Labour%20Law%20III.pdf

კოდექსს მიიღებდა, ქვეყანაში მოქმედებდა 1973 წელს მიღებული საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი. რა თქმა უნდა, საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდგომ მასში გარკვეული ცვლილებები იქნა შეტანილი. აღნიშნული კოდექსიც არ ადგენდა ხელფასის (ასე იწოდებოდა მასში შრომის ანაზღაურება) დეფინიციას, თუმცა განსაზღვრავდა შრომის ანაზღაურების სისტემებს. კერძოდ, შრომის კანონთა კოდექსის 81-ე მუხლის შესაბამისად მუშებისა და მოსამსახურეების შრომის ანაზღაურება ხდებოდა დროებლივად, ნარდობლივად ან შრომის ანაზღაურების სხვა სისტემის მიხედვით. ანაზღაურება დაშვებული იყო მუშაობის ინდივიდუალური და კოლექტიური შედეგებისათვის. ამასთან მნიშვნელოვანია, რომ შრომის ანაზღაურების სისტემებსა და მატერიალური წახალისების ფორმების დადგენის, პრემირებისა და წლიური მუშაობის შედეგების მიხედვით გასამრჯელოს გადახდის შესახებ დებულებებს დაამტკიცების ვალდებულება გააჩნდა საწარმოს, ორგანიზაციის ადმინისტრაციას აუცილებლად პროფკავშირებთან შეთანხმებით. მსგავსი ჩანაწერები დღეს მოქმედ შრომის კოდექსში არ გვხვდება.

რაც შეეხება საქართველოში დადგენილ მინიმალურ ხელფასს, ის საქართველოში 1999 წელს პრეზიდენტის ბრძანებულებით დადგინდა და მას შემდეგ არ შეცვლილა. მინიმალური ხელფასის ოდენობა საქართველოში კერძო სექტორში დასაქმებულებისათვის ჯერ კიდევ 20 ლარია.

§2. ხელფასი და ნატურით ანაზღაურება

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია სხვადასხვა აქტით აწესრიგებს შრომის ანაზღაურების რეგულირების საკითხებს. ამ მხრივ ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი დოკუმენტია 95-ე კონვენცია „ანაზღაურების უფლების დაცვის შესახებ“, ვინაიდან იგი ეხება ყველა იმ პირს ვინც შესრულებული შრომის სანაცვლოდ იღებს გასამრჯელოს. აღნიშნული კონვენციის თანახმად, ხელფასი ეს არის ანაზღაურება და ნებისმიერი სარგებელი, დანიშნული ან გამოთვლილი, რომელიც შესაძლოა გამოიხატოს ფულად ერთეულში.

მნიშვნელოვანია ასევე შევხვით შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მე-100 კონვენციას, რომელიც თანაბარ ანაზღაურებას შეეხება, ანაზღაურება მოიცავს ჩვეულებრივ, საბაზისო ან მინიმალურ ხელფასს ან ხელფასს და დამატებით ანაზღაურებას, რაც გადაიხდება პირდაპირი ან არაპირდაპირი გზით, ფულადი სახსრებით, ან ნატურით, დამქირავებლის მხრიდან დასაქმებულის სასარგებლოდ. ეს ნიშნავს, რომ დასაქმებულებმა ანაზღაურება შესაძლოა მიიღონ სხვადასხვა ფორმით.²⁴

დასაქმებულები თითქმის მთელ მსოფლიოში იღებენ შრომის ანაზღაურებას ნატურის სახით. აღნიშნული ფორმით ხელფასის ანაზღაურება განსაკუთრებით გავრცელებულია გარკვეულ ინდუსტრიებში, მაგალითად ისეთი როგორც არის სარესტორნო საქმიანობა, სოფლის მეურნეობა და საოჯახო დასაქმება.

²⁴ Anker, R. In Kind Benefits as Partial Payment of Wages: A review of laws around the world. 2017. Retrieved December 23, 2020, from https://www.researchgate.net/publication/313889990_In_Kind_Benefits_as_Partial_Payment_of_Wages_A_review_of_laws_around_the_world

ჩვენი აზრით, ნატურით ხელფასის (დანამატების) გადახდის დასაშვებობა, როგორც ხელფასის ნაწილობრივი გადახდის საშუალების დასაბუთება უფრო მარტივია თეორიულად, ვიდრე მისი პრაქტიკაში გამოყენება.

რიგ შემთხვევებში ნატურით გადახდა მნიშვნელოვანი უპირატესობის მომტანია დასაქმებულთათვის და პირველრიგში მათ ინტერესებში შედის. მაგალითად, როდესაც ისინი იღებენ უფასო კვებას, საცხოვრებელს ან ტრანსპორტირებას. ნატურით გადახდაში (დამატებით სარგებელში) შეიძლება დამსაქმებელმა საკმაოდ დიდი ხარჯები გაიღოს. შესაბამისად ხელაღებით იმის თქმა, ვისთვის უფრო მომგებიანია შრომის ნატურით ანაზღაურება, შეუძლებელია.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მოხსენებების შესწავლისას ხდება ნათელი, რომ ძალიან დიდი ხნის მანძილზე ნატურით ანაზღაურებასთან დაკავშირებით ორგანიზაციის წევრ მხარეთა შორის არაერთგვაროვანი დამოკიდებულება იყო.

ILO- ს სახელფასო უფლებების დაცვის 95-ე კონვენციის (1949) მე-4 მუხლის პირველი პუნქტი, აყალიბებს სტანდარტებს, შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით და ადგენს რამდენიმე ძირითად პირობას ნატურით ანაზღაურების დასაშვებად ცნობისათვის. კერძოდ:

- საწარმოს საქმიანობის ან პროფესიისათვის ნატურით გადახდა არის ჩვეული მოვლენა;
- აკრძალულია ალკოჰოლური ნივთიერებებით და ნარკოტიკული საშუალებებით ხელფასის გადახდა.

იმ შემთხვევაში, თუ ნებადართულია ხელფასის ნაწილობრივი გადახდა ნატურის სახით, სავალდებულოა ისეთი შესაბამისი ზომების მიღება რომელიც უზრუნველყოფს, რომ ანაზღაურება იყოს მუშაკისა და მისი ოჯახის მოთხოვნილებების შესაბამისი და რომ გადახდილი ანაზღაურების ოდენობა იყოს სამართლიანი და გონივრული.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 189-ე კონვენციის მე -12 (2) (ბ) პუნქტი აღნიშნავს ნატურით ანაზღაურების ფულადი ღირებულების გამოთვლის სხვადასხვა გზებს. ზოგადი წესის შესაბამისად, ნატურით ანაზღაურების ფულადი ღირებულების გამოთვლა უნდა მოხდეს ობიექტური კრიტერიუმების გათვალისწინებით, როგორცაა საბაზრო ღირებულება ან/და ფასებით რომელიც დადგენილი იქნება სახელმწიფო ორგანოების მიერ”.²⁵

სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობის შესწავლის შედეგად შეგვიძლია ვთქვათ, რომ უმეტესობა მათგანი უშვებს შრომის ანაზღაურებას ნატურით. ამასთან ნატურით ანაზღაურების შეზღუდვები გაცილებით ხშირია აზიურ და არაბულ სახელმწიფოებში.²⁶

²⁵ Convention C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). Retrieved December 23, 2020, from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

²⁶ Protection of Wages. Report for International Labor Conference 91st Session. ILO (1992). Minimum wages: Wage fixing machinery, application and supervision. Report III (Part 4B) for International Labor Conference 79th Session.

შეზღუდვები როგორც წესი ხშირად დაკავშირებულია მრეწველობის კონკრეტულ დარგებთან.²⁷

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, შრომის ანაზღაურებაზე საუბრისას დაუშვებელია გვერდი ავუაროთ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 2011 წლის 189-ე კონვენციას ოჯახებში დასაქმებულთა შესახებ.²⁸ აღნიშნული კონვენციის პრეამბულაში ნათქვამია, რომ ხელმომწერი ქვეყნები აღიარებენ ოჯახებში დასაქმებული მუშების მნიშვნელოვან წვლილს გლობალურ ეკონომიკაში. კონვენცია შეიქმნა იმის გათვალისწინებით, რომ საშინაო სამუშაოები კვლავ შეუფასებელი და უხილავია და ძირითადად ხორციელდება ქალების მიერ, რომელთა უმეტესობა მიგრანტია ან არახელსაყრელი თემების წევრი და რომლებიც განსაკუთრებით მოწყვლადნი არიან დისკრიმინაციის მიმართ დასაქმების ადგილებზე.²⁹ აღნიშნული კონვენციის მე-11 მუხლის შესაბამისად თითოეულმა წევრმა სახელმწიფომ უნდა მიიღოს ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ოჯახებში დასაქმებული მუშაკები სარგებლობენ მინიმალური ხელფასით, თუ ასეთი დაფარვა არსებობს და ანაზღაურება დადგენილია სქესის მიხედვით დისკრიმინაციის გარეშე.

ამავე კონვენციის მე-12 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად კი ოჯახებში დასაქმებული მუშაკების ანაზღაურება უნდა განხორციელდეს პირდაპირ ნაღდი ანგარიშსწორებით, რეგულარული ინტერვალებით, თვეში ერთხელ მაინც. თუ ეს არ არის გათვალისწინებული ეროვნული კანონმდებლობით, რეგულაციებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებებით, გადახდა შეიძლება განხორციელდეს საბანკო გადარიცხვით, საბანკო ჩეკით, საფოსტო ჩეკით, ფულადი გზავნილით ან ფულადი გადასახადის სხვა კანონიერი საშუალებით, შესაბამისი მუშაკის თანხმობით.

რაც შეეხება ნატურით ანაზღაურებას, აღნიშნული მუხლის მეორე პუნქტის შესაბამისად ეროვნული კანონები, რეგულაციები, კოლექტიური ხელშეკრულებები ან საარბიტრაჟო გადაწყვეტილებები შეიძლება ითვალისწინებდეს შრომის ანაზღაურების შეზღუდული ნაწილის გადახდას ნატურის სახით, რომელიც არანაკლებ ხელსაყრელი უნდა იყოს, ვიდრე სხვა კატეგორიის მუშაკისთვის, იმ პირობით, ნატურით ანაზღაურებაზე თანხმობა უნდა განაცხადოს დასაქმებულმა. მსგავსი ფორმის გადახდა უნდა იყოს არის მუშაკის სასარგებლოდ და რომ ნატურისათვის მიკუთვნებული ფულადი ღირებულება უნდა იყოს სამართლიანი და გონივრული.

თანამედროვე საზოგადოებებში, ნატურით ანაზღაურება უმეტესწილად ალბათ მაინც წარმოადგენს ე.წ. "დამატებითი სარგებელს", ეს არის დასაქმებულისათვის დარიცხული შრომის ანაზღაურების დამატებითი ფორმები ძირითადი ანაზღაურების მიღმა, რომლების ასევე გვიმსუბუქებს ე.წ. ცხოვრებისეულ ხარჯებს“ და აქვს ჯილდოს ან წახალისების ფორმა. დამატებით სარგებელს ასევე შეიძლება ჰქონდეს ფულადი ფორმა, როგორცაა საკომისიო, პრემიები, რჩევები, მოგზაურობა ან გადაადგილების ხარჯები, ოჯახის, განათლებისა და ტრენინგის ვაუჩერები, შემწეობა და მოგების გაზიარება, ან

²⁷ იქვე;

²⁸ Convention C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). Retrieved December 23, 2020, from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

²⁹ იქვე.

არაფორმალური უპირატესობები, მაგალითად, კვება, საცხოვრებელი, სამუშაო ტანსაცმელი, არდადეგები დაგამაჯანსაღებელი სახლები, სპორტული დარბაზით მომსახურებები, ფასდაკლებით შესყიდვები, დღის მოვლის ცენტრები და ბალები. ამასთან, განასხვავება ფულად და ნატურალურ ანაზღაურებას შორის არის ის, რომ ეს უკანასკნელი ყოველთვის არ არის აშკარა და ზოგჯერ შეუმჩნეველი რჩება.

მნიშვნელოვანია, რომ ხაზი გაესვას, შრომითი ურთიერთობის მხარეთა ვალდებულებებისა და უფლებრივ ურთიერთმიმართებას შრომითი ურთიერთობის შინაარსთან. ფულადი ერთეული წარმოადგენს გარკვეულწილად უნივერსალურ ერთეულს, დროსა და მოვლენათა მიმართ მდგრადობის თვალსაზრისით, ასევე ხარისხობრივი შინაარსობრივი ვარგისიანობის თვალსაზრისით. მარტივად განსასაზღვრია ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებისა თუ დანამატების სახე და გადახდის ფორმები.

დასკვნა

შრომის ანაზღაურების ფორმასთან დაკავშირებულია მრავალი საკითხი, რომელთაგანაც მეტად მნიშვნელოვანია, გადახდის პერიოდულობა, ოდენობის განსაზღვრის სისტემა, დადგენილი/შეთანხმებული ხარისხი, შესაძლო დაქვითვა და ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება. საქართველოში, შრომის კოდექსში 2020 წელს განხორციელებული ცვლილებები არ კრძალავს შრომის ანაზღაურებას ნატურით, რაც იმას გულისხმობს, რომ მხარეთა შეთანხმების შემთხვევაში შესაძლებელია შრომის ანაზღაურების როგორც მთლიანი ასევე ნაწილის გადახდა განხორციელდეს ნატურით. ნატურით ანაზღაურება შესაძლებელია ნებისმიერი საქონლითა თუ მომსახურებით, რომელიც სამოქალაქო ბრუნვიდან არ არის ამოღებული.

მხარეთა შეთანხმებაზეა დამოკიდებული ნატურით ასანაზღაურებელის ხარისხობრივი მახასიათებლები და ხარისხის განსაზღვრის საშუალებანი, ასევე ნატურით გადახდის ხერხები და საშუალებანი.

უნდა ითქვას, რომ იმ შემთხვევაში, როდესაც შრომის ანაზღაურება ხორციელდება ნატურით, საკითხის სადავოობისას, ეს ყოველთვის უფრო მეტი რისკის მატარებელია, ვიდრე ანაზღაურების ფულადი სახე, რადგან დაკავშირებულია, როგორც ხარისხობრივ, ასევე დროსა და სხვადასხვა გარემოებების მიმართ ნაკლები მდგრადობით. ნატურით ანაზღაურების განსაზღვრისას არ არის აუცილებელი, რომ დადგენილ იქნას გადასახდელი მომსახურებისა თუ საქონლის კონკრეტული ფულადი მოცულობა, ვინაიდან, ნატურის გადახდის ერთ-ერთი მოტივატორი შეიძლება იყოს შესაბამისი ფასის ცვალებადობა, როგორც ეს არის მაგალითად კომპანიის აქციების ან ნებისმიერი სხვა შემთხვევის დროს. მხარეები შესაძლოა შეთანხმდნენ, რომ შრომის ანაზღაურება გაცემული იქნება X რაოდენობის აქციის ოდენობით. ამ შემთხვევაში აქციების ცალობრივ ოდენობას აქვს მნიშვნელობა და არა გადახდის დღისათვის არსებულ ფასს, რაც იმას ნიშნავს, რომ ნატურით ანაზღაურებისას ერთი მხრივ შესაძლებელია საქონლისა თუ მომსახურების ფასს ჰქონდეს არსებითი მნიშვნელობა, ხოლო მეორე მხრივ, შესაძლებელია არ ჰქონდეს არსებითი მნიშვნელობა. ის თუ რას აქვს ასეთ

შემთხვევაში არსებითი მნიშვნელობა მხარეთა განსასაზღვრია და აქ კანონმდებლობის ჩარევა მიზანშეუწონელია.

ასევე უნდა აღინიშნოს რომ კანონმდებლის დათქმა შრომის ანაზღაურების პერიოდულობასთან დაკავშირებით ბოჭავს მხარეთა ნების თავისუფლებას და საჭიროებს მომავალში კორექტირებას.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. თუმანიშვილი, გიორგი გ., ომსარაშვილი, დავით. (2020). შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების სპეციფიკური მხარეები საგანგებო მდგომარეობის დროს, COVID 19-ის მაგალითზე. *Justice and Law, The Scientific-Practical Legal Journal of the Supreme Court of Georgia and the Association of Judges of Georgia*, 3(66), 77–88.
https://www.researchgate.net/publication/345503758_shromitsamartlebrivi_urtiertobebis_spetsi_pikuri_mkhareebi_sagangebo_mdgomareobis_dros_COVID_19-is_magalitze
2. თუმანიშვილი, გიორგი., ტყემლაშვილი, ქეთევან. (2020). *ნების გამოვლენის საკითხები თანამედროვე ქართულ სამართალში*. კავკასიის უნივერსიტეტის გამომცემლობა.
https://www.researchgate.net/publication/344581956_nebis_gamovlenis_sakitkhebi_tanamedrove_kartul_samartalshi
3. თუმანიშვილი, გიორგი გ., ომსარაშვილი, დავით. (2020). უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადების თანაბარი შესაძლებლობის ასპექტები: ასისტენტ-პროფესორის შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საკითხის მაგალითზე ქართულ კანონმდებლობაში. *მართლმსაჯულება და კანონი*, 2(66), 107–124.
https://www.researchgate.net/publication/343485473_uvado_shromiti_khelshekrulebis_dadebis_tanabari_shesadzleblobis_aspektebi_asistent-propesoris_shromiti_khelshekrulebis_vadis_gansazghvris_sakitkhis_magalitze_kartul_kanonmdeblobashi
4. თუმანიშვილი, გიორგი გ., მაისურაძე, ანა. (2018). ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07% გადახდის ვალდებულების შესახებ. *მართლმსაჯულება და კანონი*, 2(58), 78–86.
https://www.researchgate.net/publication/326250209_nebismieri_anazghaurebis_tu_angarishstsbis_daqovnebis_qoveli_dghisatvis_damsakmeblis_mier_dasakmebulisatvis_daqovnebuli_tankhis_007_gadakhdis_valdebulebis_shesakheb
5. Tumanishvili, G. G. (2015). On Several Important Issues on Legal Personality. *Law and World*, 1, 149–155.
6. *მია რაზმაძე: შრომა და ადამიანი ისტორიულ კონტექსტებსა და თანამედროვე სამყაროში – European.ge*. Retrieved December 23, 2020, from <http://european.ge/shroma-dadamiani/>
7. *Convention C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*. Retrieved December 23, 2020, from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
8. Anker, R. *In Kind Benefits as Partial Payment of Wages: A review of laws around the world*. 2017. Retrieved December 23, 2020, from https://www.researchgate.net/publication/313889990_In_Kind_Be

9. საქართველოს შრომის კოდექსი | სსიპ "საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე". Retrieved December 23, 2020, from <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=16>
10. *მონობა და იძულებითი სამსახური - Civil ენციკლოპედიური ლექსიკონი*. Retrieved December 23, 2020, from <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=6654>
11. მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ | სსიპ "საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე". (n.d.). Retrieved December 23, 2020, from <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/112786?publication=0>
12. *IISG / International Institute of Social History*. (n.d.). Retrieved December 23, 2020, from <https://iisg.amsterdam/en>
13. ევროპის სოციალური ქარტია | სსიპ "საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე". Retrieved December 23, 2020, from <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0>
14. საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ | სსიპ "საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე". Retrieved December 23, 2020, from <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5003141?publication=0#DOCUMENT:1>

Article received 2020-12-27