დამტკიცებულია საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პლენუმის 2019 წლის 17 დეკემბრის №119/1 დადგენილებით

სარჩელის რეგისტრაციის №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ მიღების თარიღი: \_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



კონსტიტუციური სარჩელის სასარჩელო სააპლიკაციო ფორმა

საქართველოს კონსტიტუციის მეორე თავით აღიარებულ ადამიანის ძირითად უფლებებთან და თავისუფლებებთან მიმართებით საქართველოს ნორმატიული აქტის შესაბამისობის შესახებ (საქართველოს კონსტიტუციის მე-60 მუხლის მე-4 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი და „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი).

ფორმის შევსების დეტალური ინსტრუქცია და რჩევები შეგიძლიათ იხილოთ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს ვებგვერდზე [www.constcourt.ge](http://www.constcourt.ge). სარჩელის ფორმის თაობაზე, კითხვების ან/და რეკომენდაციების არსებობის შემთხვევაში, გთხოვთ, დაგვიკავშირდეთ <https://www.constcourt.ge/ka/contact>.

**I   
ფორმალური ნაწილი**

1. მოსარჩელე/მოსარჩელეები *შენიშვნა [[1]](#footnote-1)*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. შპს „ტაბულა მედია“ 2. ანა გვარიშვილი | |  | |  |
| სახელი, გვარი/დასახელება | | პირადი/ საიდენტიფიკაციო № | | ტელეფონის ნომერი |
|  |  | |  | |
| ელექტრონული ფოსტა | მოქალაქეობა, რეგისტრაციის ადგილი | | მისამართი | |

2. მოსარჩელის წარმომადგენელი/წარმომადგენლები *შენიშვნა [[2]](#footnote-2)*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | |  |  |
| სახელი გვარი/დასახელება | | პირადი/საიდენტიფიკაციო № | ტელეფონის ნომერი |
|  |  | | |
| ელექტრონული ფოსტა | მისამართი | | |

3. სადავო სამართლებრივი აქტ(ებ)ი. *შენიშვნა[[3]](#footnote-3)*

|  |  |
| --- | --- |
| აქტის დასახელება | 1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 2. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის N01-15/ნ ბრძანება „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და მისი წარმოების წესის დამტკიცების თაობაზე“ (სამუშაო დროის აღრიცხვის წესი“) |
| მიღების თარიღი | 1. 17/12/2010 2. 12/02/2021 |
| მოპასუხის დასახელება | 1. საქართველოს პარლამენტი 2. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი |
| მოპასუხის მისამართი | 1. თბილისი, რუსთაველის N8 2. თბილისი, აკ. წერეთლის გამზ. N144 |

4. მიუთითეთ სადავო ნორმა/ნორმებ. აგრეთვე, მათ გასწვრივ კონსტიტუციური დებულება/დებულებები, რომლებთან მიმართებითაც ითხოვთ სადავო ნორმის არაკონსტიტუციურად ცნობას. *შენიშვნა [[4]](#footnote-4)*

|  |  |
| --- | --- |
| სადავო ნორმატიული აქტი (ნორმა) | საქართველოს კონსტიტუციის დებულება |

|  |  |
| --- | --- |
| საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი: „დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის დოკუმენტი შეინახოს 1 წლის განმავლობაში. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას განსაზღვრავს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი (შემდგომ - მინისტრი) სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ. | საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი:  „შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.“  საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მე-4 პუნქტის პირველი წინადადება:  „მეწარმეობის თავისუფლება უზრუნველყოფილია.“  საქართველოს კონსტიტუციის მე-15 მუხლის პირველი პუნქტი და მეორე პუნქტის პირველი, მეორე და მესამე წინადადებები:  „ადამიანის პირადი და ოჯახური ცხოვრება ხელშეუხებელია. ამ უფლების შეზღუდვა დასაშვებია მხოლოდ კანონის შესაბამისად, დემოკრატიულ საზოგადოებაში აუცილებელი სახელმწიფო ან საზოგადოებრივი უსაფრთხოების უზრუნველყოფის ან სხვათა უფლებების დაცვის მიზნით.  ადამიანის პირადი სივრცე და კომუნიკაცია ხელშეუხებელია. არავის აქვს უფლება შევიდეს საცხოვრებელ ან სხვა მფლობელობაში მფლობელი პირის ნების საწინააღმდეგოდ, აგრეთვე ჩაატაროს ჩხრეკა. ამ უფლებათა შეზღუდვა დასაშვებია მხოლოდ კანონის შესაბამისად, დემოკრატიულ საზოგადოებაში აუცილებელი სახელმწიფო ან საზოგადოებრივი უსაფრთხოების უზრუნველყოფის ან სხვათა უფლებების დაცვის მიზნით, სასამართლოს გადაწყვეტილებით ან მის გარეშეც, კანონით გათვალისწინებული გადაუდებელი აუცილებლობისას.“ |
| „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და მისი წარმოების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის N01-15/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „სამუშაო დროის აღრიცხვის წესის“ მე-2 მუხლის პირველი, მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები:   1. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოება შესაძლებელია როგორც მატერიალური, ასევე ელექტრონული ფორმით. 2. ამ ბრძანებით დამტკიცებული №2 დანართით დადგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა უნდა მოიცავდეს არანაკლებ ამ წესით განსაზღვრულ მონაცემებს, თუმცა დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მიუთითოს სხვა დამატებითი ინფორმაცია ან აღრიცხოს სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით. 3. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში ინფორმაცია აისახება ერთჯერადად, ყოველი თვის ბოლოს ან/და პერიოდულად, მთელი თვის განმავლობაში. 4. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის დახურვის თარიღი დგინდება დამსაქმებლის მიერ, მაგრამ არაუგვიანეს მომდევნო კალენდარული თვის 10 რიცხვისა. | საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი:  „შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.“  საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მე-4 პუნქტის პირველი წინადადება:  „მეწარმეობის თავისუფლება უზრუნველყოფილია.“  საქართველოს კონსტიტუციის მე-15 მუხლის პირველი პუნქტი და მეორე პუნქტის პირველი, მეორე და მესამე წინადადებები:  „ადამიანის პირადი და ოჯახური ცხოვრება ხელშეუხებელია. ამ უფლების შეზღუდვა დასაშვებია მხოლოდ კანონის შესაბამისად, დემოკრატიულ საზოგადოებაში აუცილებელი სახელმწიფო ან საზოგადოებრივი უსაფრთხოების უზრუნველყოფის ან სხვათა უფლებების დაცვის მიზნით.  ადამიანის პირადი სივრცე და კომუნიკაცია ხელშეუხებელია. არავის აქვს უფლება შევიდეს საცხოვრებელ ან სხვა მფლობელობაში მფლობელი პირის ნების საწინააღმდეგოდ, აგრეთვე ჩაატაროს ჩხრეკა. ამ უფლებათა შეზღუდვა დასაშვებია მხოლოდ კანონის შესაბამისად, დემოკრატიულ საზოგადოებაში აუცილებელი სახელმწიფო ან საზოგადოებრივი უსაფრთხოების უზრუნველყოფის ან სხვათა უფლებების დაცვის მიზნით, სასამართლოს გადაწყვეტილებით ან მის გარეშეც, კანონით გათვალისწინებული გადაუდებელი აუცილებლობისას.“ |
| „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და მისი წარმოების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის N01-15/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „სამუშაო დროის აღრიცხვის წესის“ მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტი:  „დამსაქმებელი ვალდებულია, განსაზღვროს სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოებაზე/შევსებაზე, შენახვაზე და დასაქმებულებისთვის გაცნობაზე პასუხისმგებელი პირ(ებ)ი ან სტრუქტურული ქვედანაყოფი.“ | საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი:  „შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.“  საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მე-4 პუნქტის პირველი წინადადება:  „მეწარმეობის თავისუფლება უზრუნველყოფილია.“ |
| საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 77-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის ის ნორმატიული შინაარსი, რომლის მიხედვითაც, ამ კანონის 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტის დარღვევის შემთხვევაში თითოეული დარღვევა გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება  500 000 ლარს, − არანაკლებ 400 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 900 ლარისა;  საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი: „დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის დოკუმენტი შეინახოს 1 წლის განმავლობაში. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას განსაზღვრავს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი (შემდგომ- მინისტრი) სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ. | საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის მე-9 პუნქტი:  „არავინ აგებს პასუხს ქმედებისათვის, რომელიც მისი ჩადენის დროს სამართალდარღვევად არ ითვლებოდა. კანონს, თუ იგი არ ამსუბუქებს ან არ აუქმებს პასუხისმგებლობას, უკუძალა არა აქვს.“ |
|  |  |
|  |  |

5. მიუთითეთ საქართველოს კონსტიტუციისა და კანონმდებლობის ნორმები, რომლებიც უფლებას განიჭებთ, მიმართოთ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს.

|  |
| --- |
| საქართველოს კონსტიტუციის მე-60 მუხლის მეოთხე პუნქტის ,,ა” ქვეპუნქტი; ,,საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ” საქართველოს ორგანული კანონის მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის ,,ე” ქვეპუნქტი, 31-ე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტები, 311-ე მუხლი, 39-ე მუხლის პირველი პუნქტის ,,ა” ქვეპუნქტი. |

**II  
კონსტიტუციური სარჩელის საფუძვლიანობა, მოთხოვნის არსი და დასაბუთება**

1. განმარტებები კონსტიტუციური სარჩელის არსებითად განსახილველად მიღებასთან დაკავშირებით. *შენიშვნა[[5]](#footnote-5)*

|  |
| --- |
| სადავო ნორმებთან დაკავშირებით მოსარჩელეები არიან, როგორც დამსაქმებელი, ასევე დასაქმებული, რომლებიც განმარტავენ, რომ ირღვევა მათი კონსტიტუციური უფლებებით დაცული სფეროები.  სადავო ნორმები ადგენს სამუშაო საათების აღრიცხვის ვალდებულებას, როგორც დასაქმებულისთვის, ასევე დამსაქმებლისთვის. აღნიშნული საათების აღრიცხვაზე უარის თქმა არცერთს არ შეუძლია, ვინაიდან სახელმწიფო სადავო ნორმებით იმპერტიულად ავალდებულებს ამ პირობის შესრულებას ორივე მხარეს. შეუ  შპს „ტაბულა მედია“ არის დამოუკიდებელი მედია საშუალება, სადაც დასაქმებულია ათეულობით ადამიანი სხვადსხვა შრომითი ფუნქციებით. შპს „ტაბულა მედია“-ში დასაქმებულ ადამიანებს უკვე აქვთ გაფორმებული ხელშეკრულებები და არცერთ შეთანხმებაში არ არის გათვალისწინებული სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულება მხარეებს შორის. უფრო მეტიც, არცერთ დასაქმებულს და არც თავად დამსაქმებელს არ გამოუთქვამთ სურვილი ასეთი სააღრიცხვო ცხრილის შევსებაზე - შესაბამისად, შპს „ტაბულა მედია“-სა და მის მიერ დასაქმებული პირებს მიერ ნების თავისუფლებაზე დადებულ ხელშეკრულებაში ერევა სახელმწიფო და მათ ავალდებულებს ისეთი პირობის შესრულებას, რაზეც მხარეები არ შეთანხმებულან.  სამუშაო საათების აღურიცხაობის შემთხვევაში შპს „ტაბულა მედია“ შეიძლება დაჯარიმდეს ფულადი სანქციით საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 77-ე მუხლით დადგენილი წესით. კერძოდ, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 77-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, „ამ კანონით (გარდა ამ კანონის 47-ე−50-ე მუხლებისა) ან [„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით](https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098#DOCUMENT:1;) (გარდა [„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-19–24-ე, 53-ე, 72-ე–77-ე, 82-ე და 85-ე–119-ე მუხლებისა](https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098#DOCUMENT:1;)) გათვალისწინებული ნორმის დარღვევის შემთხვევაში თითოეული დარღვევა გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას: დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება  500 000 ლარს, − არანაკლებ 400 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 900 ლარისა.    ანა გვარიშვილი შპს „ტაბულა მედია“-ში სრული განაკვეთით (დღეში 8 საათი) დასაქმებული თანამშრომელია. ანა გვარიშვილი ტაბულა მედიაში იღებს გადაწყვეტილებას რა მასალა როგორი ფორმით განთავსდეს ვებ-გვერდზე, მონიტორინგს უწევს და გეგმავს ჟურნალისტების მუშაობას. შპს „ტაბულა მედია“-სთან დადებული ხელშეკრულება ანა გვარიშვილს არ ავალდებულებს სამუშაო საათების აღრიცხვას და თავად ანა ეწინააღმდეგება მისი ნების საწინააღმდეგოდ სახელმწიფომ დააკისროს სამუშაო საათების აღწერის ვალდებულება, რომელიც მის ინტერესში არ შედის. ერთი მხირვ, ანას უწევს ჟურნალისტური საქმიანობის გარდა სახელმწიფოს მიერ დადგენილი ბიუროკრატიული პროცედურის - სადავო ნორმებით დადგენილი სამუშაო საათების აღწერა, თავისი ნების საწინააღმდეგოდ ევალება. დასაქმებულს მთელი სააღრიცხვო ფურცლის წარმოება, ყველა დასაქმებულის სამუშაო საათების შეყვანის უზრუნველყოფა ევალება, მაშინ როდესაც დამსაქმებელთან ამაზე შეთანხმება არ დაუდია - მხოლოდ სახელმწიფოს მიერ დაკისრებული ვალდებულების გამო არის იძულებული.  ამასთან, ჟურნალისტის მიერ შესასრულებელი სამუშაო მიბმული არის კონკრეტული სამუშაოს შესრულებასთან - მაგალითად, სტატიის დაწერა, სიუჟეტის მომზადება. ამ სამუშაოს განხორციელება იმაზეა დამოკიდებული თუ როგორ წარმართავს ჟურნალისტი მას, რამდენ რესპოდენტს შეარჩევს ან რა მოცულობის მასალაზე დაიწყებს მუშაობას - ამდენად, იგი ანაზღაურებას იღებს თავად მოსამზადებელ მასალაზე და სამუშაო საათების აღწერა, თავად სამუშაოს ბუნებიდან გამომდინარე არასაჭიროა.  ამდენად, არსებობს ,,საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ” საქართველოს ორგანული კანონის 39-ე მუხლით გათვალისწინებული წინაპირობები. მოსარჩელეები არიან უფლებამოსილი სუბიექტები, იდავონ სადავო ნორმის კონსტიტუციურობასთან დაკავშირებით.  სარჩელი შეესაბამება „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 311 მუხლით დადგენილ მოთხოვნებს და არ არსებობს ამავე კანონის 313 მუხლით გათვალისწინებული სარჩელის განსახილველად მიღებაზე უარის თქმის საფუძვლები:  კონსტიტუციური სარჩელი წარმოდგენილია კანონით დაგენილი ფორმით;  შემოტანილია უფლებამოსული სუბიექტის მიერ, რასაც ადასტურებს ზემოაღნიშნული მსჯელობა;  მასში მითთებული საკითხი არის საკონსტიტუციო სასამართლოს განსჯადი საკონსტიტუციო სასამართოს შესახებ კანონის მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის ,,ე’’ ქვეპუნქტის შესაბამსიად;  სადავო საკითხები სადავო ნორმებთან მიმართებით არ არის გადაწყვეტილი საკონსტიტუციო სასამართოს მიერ;  სადავო საკითხს შეეხება კონსტიტუციის 24-ე მუხლის პირველ წინადადებას და სადავო ნორმებზე მსჯელობა შესაძლებელია ნორმატიული აქტების იერარქიაში მასზე მაღლა მდგომი სხვა ნორმატიული აქტის კონსტიტუციურობაზე მსჯელობის გარეშე;  აღნიშნული სარჩელის ტიპზე კანონმდებლობით ვადა არ არის დადგენილი. |

1. კონსტიტუციური სარჩელის არსი და დასაბუთება *შენიშვნა[[6]](#footnote-6)*

|  |
| --- |
| **ნაწილი I**  საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველ პუნქტთან და ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის პირველ წინადადებასთან მიმართებით არაკონსტიტუციურია საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი; „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და მისი წარმოების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის N01-15/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „სამუშაო დროის აღრიცხვის წესის“ მე-2 მუხლის პირველი, მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები და ასევე, „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და მისი წარმოების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის N01-15/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „სამუშაო დროის აღრიცხვის წესის“ მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტი.  საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო“ - აღნიშნული წესი ორივე მხარეს კონტრაქტის პირობების გაუთვალისწინებლად ავალდებულებს სამუშაო დროის აღრიცხვას. ამ წესის დაუცველობის შემთხვევაში, მიუხედავად იმისა თუ რა პირობებზე არიან მხარეები ხელშეკრულებით შეთანხმებული, თითოეული დარღვევა გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას საქართველოს შრომის კოდექსის 77-ე მუხლით გათვალისწინებული ფულადი ჯარიმების შესაბამისად. აღნიშნული მუხლით გათვალისწინებული წესით ჯარიმდება დამსაქმებელი - ამდენად, შეზღუდვა უკრძალავს დამსაქმებელს და დასაქმებულს შეთანხმდნენ ისეთ წესებზე, რომელიც სამუშაო დროის აღრიცხვისგან მათ გაათავისუფლებს და ამგვარ ვალდებულებას მათი კონტრაქტი არ გაითვალისწინებს. არც დასაქმებულს არ აქვს საკანონმდებლო საფუძველი, რომ მან თავისი ნებით უარი თქვას თავისი სამუშაო დროის ამ ფორმით აღრიცხვაზე. სადავო ნორმის შესაბამისად, სამუშაო დროის აღრიცხვა არა ნებაყოფლობითი, არამედ უკვე სავალდებულოა ორივე მხარისთვის, როგორც დასაქმებულისთვის, ასევე დამსაქმებლისთვის და მათ არ აქვს სხვაგვარი ნების გამოხატვის შემთხვევაში არ აღრიცხონ სამუშაო დრო.  თუკი დამსაქმებელი არ აღრიცხავს შრომის საათებს შრომის ინსპექცია შემოწმებისას დააჯარიმებს შრომის კოდექსის 77-ე მუხლის შესაბამისად, თუ დასაქმებული იტყვის უარს ამგვარი ფორმით სამუშაო დროის აღრიცხვაზე იგი გათავისუფლდება სამსახურიდან, რადგან დამსაქმებელი ვალდებულია თავიდან აირიდოს სავალდებულო წესის დარღვევა. ამდენად, ვერცერთი მხარის ნება - არც დასაქმებულის და არ დამსაქმებლის- შრომით ხელშეკრულებაში ვერ გამოიხატება სხვაგვარად, ვიდრე ეს სახელმწიფომ დაადგინა მისი სავალდებულოდ აღრიცხვისთვის. ამდენად, ორივე მხარეს ერღვევა ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი.  ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი ასახულია კონსტიტუციის არაერთ მუხლში დაცული სფეროების შესაბამისად: საკუთრების უფლება, შრომის თავისუფლება, მეწარმეობის თავისუფლება, ქორწინების თავისუფლება და სხვა. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი უზრუნველყოფს, როგორც შრომის თავისუფლებას, ასევე მეწარმეობის თავისუფლებას. აღნიშნული ორივე უფლება მოიცავს თავის თავში ხელშეკრულების თავისუფლებს პრინციპს. შრომის თავისუფლება თავის არსს დაკარგვადა თუ დასაქმებულს თავისი ნების შესაბამისად არ შეეძლება მოაწესრიგოს თავისი შრომის საკითხები. ასევე, მეწარმეობის თავისუფლებას გამოეცლება მთავარი შინაარსი თუკი მეწარმეს არ ექნება ხელშეკრულების თავისუფლების პრიცნიპის საფუძველზე თავისუფალი ნების შესაბამისად მოაწესრიგოს ადამიანთან შრომის თუ სხვა სახის სახელშეკრულებო პირობები.  ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი წარმოადგენს მეწარმეობის თავისუფლების უმნიშვნელოვანეს კომპონენტს, რომლის გარეშეც მეწარმის საქმიანობის განხორციელება შეუძლებელია. სახელშეკრულებო თავისუფლებით დაცულია პირის შესაძლებლობა შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით დადოს ხელშეკრულება იმ პირობებით, რომელიც მისთვის ხელსაყრელია და აარჩიოს შესაბამისი მხარე. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი შრომისა და მეწარმეობის თავისუფლებასთან მიმართებით ადგენს სახელმწიფოს ვალდებულებას გაუმართლებლად არ შეზღუდოს თავისუფალი ნების საფუძველზე შეთანხმების დადების უფლება, არ შეუქმნას ისეთი სამართლებრივი ბარიერები, რომელიც ხელს შეუშლის მხარეების ნების ასახვას ხელშეკრულებაში და არ დააკისროს ისეთი ვალდებულებები, რომელიც მხარეების თავისუფალ ნებას შეეწინააღმდეგება.  მოცემულ შემთხვევაში სადავო წესი ერთი მხრივ სწორედ მეწარმის სტატუსთან არის დაკავშირებული, ხოლო მეორე მხრივ დასაქმებულთან. მეწარმეობის განხორციელების ფარგლებში უმნიშვნელოვანეს აქტივს წარმოადგენს დასაქმებული, რომელიც ასრულებს იმ ძირითად ფუნქციებს, რაც მეწარმეობის განხორციელებას შესაძლებელს ხდის - ამდენად, მეწარმეობის თავისუფლების მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადენს ხელშეკრულების თავისუფლების ის პრინციპი, რომელიც მეწარმეს შესაძლებლობას აძლევს დასაქმებულთან თავისუფლად მოაწესრიგოს ის შრომითი პირობები, რომელზეც თავად მეწარმეობის განხორციელება და მისი წარმატება მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული. შრომით ხელშეკრულებასთან დაკავშირებით იმ ვალდებულებების შექმნა, რომელიც მხარეების თავისუფალ ნებას არ ეფუძნება მეწარმეობის თავისუფლებისთვის ხელოვნური ბარიერების შექმნას ნიშნავს.    ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი გულისხმობს მხარეები თავისუფალი ნების საფუძველზე შეთანხმდნენ მათ შორის შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგებაზე. ამდენად, ხელშეკრულების თავისუფლება მოიცავს ორივე მხარეს, ვინც ასაქმებს ან დასაქმებულია. საკონტრაქტო ურთიერთობა ვერ იქნება თავისუფალი თუ მისი შინაარსი იქნება იმისგან განსხვავებული, რაზეც მხარეები ისურვებდნენ რომ შეთანხმებულიყვნენ. სადავო ნორმებით დადგენილი წესი კი მხარეებს ავალდებულებს ისეთი წესი ჩაწერონ ხელშეკრულებაში, რომელიც სახელმწიფოს მოთხოვნას და არა მხარეების თავისუფალი ნების შედეგად გამოვლენილ შეთანხმებას წარმოადგენს.  შრომის საათების აღრიცხვის საკითხიც არის ის პირობა, რომელიც შრომითი ურთიერთობით რეგულირდება და მისი სახელმწიფოს მიერ სავალდებულოდ დაწესება ეწინააღმდეგება ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპს, რომლის საფუძველიც ადამიანის თავისუფალი ნებაა. სახელმწიფო აიძულებს მხარეებს ისეთ პირობებზე დათანხმდნენ, რომელზე შეთანხმებაც მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე არ მიღწეულა, რაც ორივე მხარის ნების იძულებას წარმოადგენს. სახელმწიფოს მიერ დაწესებული პირობის შეუსრულებლობის შემთხვევაში დამსაქმებელს ფულადი ჯარიმა ეკისრება, რაც სადავო ნორმით დადგენილ პირობას სავალდებულოდ შესასრულებელს ხდის მხარეებისთვის.  N01-15/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „სამუშაო დროის აღრიცხვის წესის“ მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით „დამსაქმებელი ვალდებულია, განსაზღვროს სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოებაზე/შევსებაზე, შენახვაზე და დასაქმებულებისთვის გაცნობაზე პასუხისმგებელი პირ(ებ)ი ან სტრუქტურული ქვედანაყოფი.“ შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული ხელშეკრულების დადების თავისუფლება დაკავშირებულია უშუალოდ მეწარმეობის თავისუფლებასთან. სადავო ნორმა ისეთ პირობას ასრულებინებს ორივე მხარეს, დამსაქმებელს და დასაქმებულს, რომელზეც ისინი არ შეთანხმებულან ხელშეკრულებით. კერძოდ, N01-15/ნ ბრძანების მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტი ერთი მხრივ დამსაქმებელს ავალდებულებს და მეორე მხრივ დასაქმებულს უქმნის ისეთ ვალდებულებას, რომელიც ამ ორ მხარეს შორის თავისუფალი ნების საფუძველზე დადებული ხელშეკრულების საგანი და პირობა არ არის.  სამართლის წესები, რომელიც აწესრიგებს ხელშეკრულებებს შეიძლება დაიყოს ორ ნაწილად: (1) უმეტესი ნაწილია ისეთი წესები, რომლის მიხედვითაც თუ მხარეები ხელშეკრულებით სხვაგვარად არ შეთანხმდებიან, მაშინ მოქმედებს კანონით გათვალისწინებული წესები (ე.წ. default rules). შესაბამისად, ასეთი წესების მიხედვით, საკითხის მოწესრიგება მხარეებს შორის ნების თავისუფალ გამოვლენაზეა დამოკიდებული. ამგვარი წესები კანონმდებლის მიერ ისე უნდა იყოს შედგენილი რომ არ გაიზარდოს ხელშეკრულების მხარეების ხარჯები. (2) ასევე, არის წესები, რომელიც შესასრულებლად სავალდებულოა და მხარეები ამ საკითხის ხელშეკრულებით სხვაგვარ მოწესრიგებაზე ვერ შეთანხმდებიან (ე.წ. immutable rules). ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპიდან გამომდინარე ამგვარი წესები ზოგადად მცირეა სამართალში, ვინაიდან მხარეები ამ წესების გამო ვერ ახერხებენ მათგან განსხვავებულ მოწესრიგებაზე შეთანხმებას. ამგვარად, ეს წესები არათუ რაოდენობით, არამედ შინაარსითაც იმგვარი უნდა იყოს ფორმულირებული რომ ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპს არსებითად არ შეეწინააღმდეგოს.  სადავო ნორმებით მოცემული წესები კი სწორედ ასეთ ვალდებულებას ქმნის - შესასრულებლად სავალდებულოა (ე.წ. immutable rules) და მხარეები სამუშაო საათების აღწერის საკითხის ხელშეკრულებით სხვაგვარ მოწესრიგებაზე ვერ შეთანხმდებიან, ვინაიდან სადავო ნორმები ამგვარ ვალდებულებას იმპერატიულად აწესებს და შეუსრულებლობის შემთხვევაში სანქციას აკისრებს.  ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპს ეწინააღმდეგება სადავო რეგულირება, რადგან დამსაქმებელს ავალდებულებს დადოს ისეთი ხელშეკრულება და დაასაქმოს პირი იმ პირობებით, რომელიც მას დამატებით ხარჯებს აკისრებს. სადავო ნორმა აჩენს დამატებით შესასრულებელ სამუშაოს, რომელიც მოიცავს დასაქმებული პირების სამუშაო დროის აღრიცხვას, ხელმოწერების შეგროვებას, შემოწმებას რამდენად სწორად არის სამუშაო დრო აღრიცხული და რამდენად შეესაბამება იგი დასაქმებულის მიერ რეალურად დახარჯულ დროს. აღნიშული სამუშაო მოითხოვს ყოველდღიურ მუშაობას, სამუშაო საათების დახარჯვას აღნიშნული ბიუროკრატიის შესასრულებლად და ეს საათები იზრდება, იმდენად რამდენად მეტი დასაქმებულიც ყავს კომპანიას. დიდი რაოდენობით დასაქმებულის შემთხვევაში კომპანიას არა მხოლოდ ერთი მუშახელი, არამედ რამდენიმე ათეულობით ადამიანის დასაქმება მოუწევს დამატებით ამ სამუშაოს შესასრულებლად. ამგვარი მოპყრობით კი სახელმწიფო აიძულებს კომპანიას დაიქირავოს ახალი პერსონალი ამ სამუშაოს შესასრულებლად. ამასთან კომპანიამ შემსაძლოა სახელმწიფოს მიერ დაწესებული ვალდებულება არა ახალ მუშახელს, არამედ უკვე არსებულს დააკისროს - რაც დასაქმებულისთვის წარმოადგენს დამატებით ტვირთს. დასაქმებულს ხელშეკრულებით უკვე განსაზღვრულ ფუნქციებში დაემატება სახელმწიფოს მიერ დაკისრებული ვალდებულება, რაც მის სამუშაო საათებს გაზრდის თავისი ნების საწინააღმდეგოდ.  შესასრულებელი სამუშაოს მიხედვით, ზოგიერთ შემთხვევაში დასაქმებული და დამსაქმებელი თანხმდებიან არა დღეში სამუშაო საათების რაოდენობაზე, არამედ შესასრულებელი სამუშაოს საგანზე, მოცულობაზე და მისი ჩაბარების საბოლოო ვადაზე. ამდენად, რიგ შემთხვევებში დღეში სამუშაო საათების რაოდენობა არც დასაქმებულისთვის და არც დამსაქმებლის ინტერესის საგანს არ წარმოადგენს - შესაბამისად, მისი დაცვის ინტერესი თეორიულადაც არ არსებობს. სადავო ნორმა ბლანკეტურად ყველა შემთხვევაში აწესებს სამუშაო საათების აღწერის ვალდებულებას - მათ შორის ისეთ შემთხვევებშიც, როდესაც მხარეებს იგი ხელშეკრულებითაც კი არ აქვთ შეთანხმებული. ამგვარი ბლანკეტური შეზღუდვით დამსაქმებლის მეწარმეობის თავისუფლება და დასაქმებულის შრომის თავისუფლება ირღვევა თვითმიზნურად, რადგან სადავო ნორმას დასახელებულ შემთხვევაში თეორიულადაც კი არ გააჩნია დაცვის ლეგიტიმური მიზანი. მაგალითად, ყველა IT სპეციალისტი გამოირიცხება ამ ვალდებულებიდან? ჟურნალისტი? კანონი სრულიან ბუნდოვანს ტოვებს ვინ შეიძლება გათავისუფლდეს ამ ვალდებულებისგან და რა ობიექტურ კრიტერიუმს ეყრდნობა იგი.  სადავო ნორმა, რომელიც მხარეებს აკისრებს შრომით ვალდებულებებს, მაგრამ ამავე დროს ბუნდოვანია მისი მოქმედების ფარგლები არ არის განჭვრეტადი და შესაბამისად, არ აკმაყოფილებს კანონის მოთხოვნებს. სადავო ნორმები არ განსაზღვრავს ცხად კრიტერიუმებს ვინ არის გათავისუფლებული აღრიცხვის ვალდებულებისგან, რაც ბუნდოვანს ხდის ამგვარი პირობის დაკისრებას. ამდენად, სადავო ნორმა მეწარმეებს აკისრებს ვალდებულებას და ფულად სანქციას იმგვარი ვალდებულების შექმნით, რომლის შინაარსიც არ არის ცხადი და განჭვრეტადი.  დისტანციურ მუშაობაზეც ვრცელდება სადავო ნორმა - ასეთ შემთხვევაში ნამუშევარი საათების სისწორის შემოწმება შეუძლებელია თუ იმ სივრცეში, სადაც დასაქმებული პირი მუშაობს არ მოხდება ელექტრონული საშუალებით კონტროლის განხორციელება (პირადი ცხოვრების უფლებასთან მიმართებით არგუმენტი ქვემოთაა მოცემული). დისტანციური საშუალებით მუშაობა დასაქმებულისა და დამსაქმებლისთვის ორმხრივ შეთანხმებას ეფუძნება. მათთვის ეს ორმხრივად მისაღებია, რადგან მათთვი ხარჯებს ამცირებს. სადავო ნორმის მიხედვით დისტანციურად მომუშავე პერსონალის დროის აღრიცხვის დავალდებულების შემთხვევაში დასაქმებულს და დამსაქმებელს რჩება რამდენიმე შესაძლებლობა:  პირველი, გააუქმონ დისტანციური რეჟიმი და დასაქმებულმა სამუშაო შეასრულოს დამსაქმებლის მიერ შერჩეულ ადგილას - ასეთი იძულება სახელმწიფოს მიერ მხარეებისთვის არღვევს, როგორც დამსაქმებლისთვის, ასევე დასაქმებულისთვის ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპს და ეწინააღმდეგება მათი თავისუფალი ნებიდან გამომდინარე შეთანხმდნენ ხელშეკრულების არსებით პირობებზე. ასეთი იძულება დასაქმებულსაც და დამსაქმებელსაც უზრდის ხარჯებს.  მეორე, დამსაქმებელმა კამერებისა და სხვა ელექტრონული საშუალებები დადგას დასაქმებულის პირად სივრცეში - რაც შეიძლება იყოს მისი საცხოვრებელი სახლიც - ასეთი იძულება სახელმწიფოს მხრიდან ასევე არღვევს ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპს. მხარეები აიძულეს ისეთ შრომით პირობებზე, რომელიც მათ თავისუფალ ნებას არ ეფუძნება. ამასთან, სახელმწიფოს მიერ ისეთი რეგულირების შექმნა, რომელიც კერძო პირს აძლევს შესაძლებლობას სხვა კერძო პირის სახლში დადგას ელექტრონული საკონტროლო მოწყობილობა შრომის საათების დათვლის მიზნით აშკარად ეწინააღმდეგება პირის პირადი ცხოვრების უფლებას.  მესამე, დამსაქმებელმა და დასაქმებულმა რუტინულად შეიტანონ ხელშეკრულებაში მითითებული დრო სააღრიცხვო გრაფაში, ხოლო მისი რეალური კონტროლი არ მოხდება - ამგვარი მექანიკური წარმოება შრომის საათების პირველ რიგში არ ემსახურება არავითარი ლეგიტიმური მიზნის მიღწევას და მას აქვს თვითნებური ხასიათი. რეგულირება, რომელიც შრომითი უფლების დაცვას არ ემსახურება და ტვირთად აწვება დასაქმებულსა და დამსაქმებელს კერძო ურთიერთობებში თვითმიზნურ ჩარევას წარმოადგენს სახელმწიფოს მხრიდან და ხელს უშლის ნების თავისუფლებაზე დამყარებული ურთიერთობების განხორციელებას.  შრომის საათების მექანიკური შეყვანა ყოველდღიურ გრაფაში დასაქმებულებს არათუ დაეხმარება ნამუშევარი საათების მტკიცებაში, არამედ პირიქით შეიძლება თავისი თავის საწინააღმდეგო მტკიცებულება შექმნას. კერძოდ, იმ პირობებში როდესაც არ არსებობს დასაქმებულის მუშაობის ელექტრონული ან სხვა საშუალებით აღრიცხვის საშუალება დასაქმებულმა შესაძლოა შეიყვანოს არასწორი ინფორმაცია სააღრიცხვო ფურცელზე ან იმ მომენტში უარი თქვას ზუსტად იმ საათების შეყვანაზე, რომელიც მან რეალურად იმუშავა - ამ ფორმის შევსებისა და ხელის მოწერის შემდეგ კი თუ მან მოინდომა თავისი შრომითი უფლებების დაცვა, მას უკვე შექმნილი ექნება თავისი თავის საწინააღმდეგო მტკიცებულება. ამდენად, ამ ფორმით სამუშაოს აღრიცხვას არათუ სარგებელი, არამედ დასაქმებულის ინტერესების საზიანო იქნება უმეტეს შემთხვევაში.  ამასთან, სადავო ნორმები შეიცავს კონკურენციის შემზღუდველ წესებს - ობიექტური კრიტერიუმების არ არსებობის პირობებში, ზოგიერთი მეწარმე გათავისუფლდება იმ ხარჯების გაწევისგან, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაო საათების აღრიცხვასთან, ხოლო სხვა მეწარმეები კი არ გათავისუფლდებიან ამ ვალდებულებისგან, რომელიც ხარჯებს აკისრებს საწარმოს (ვალდებულების შეუსრულებლობის შემთხვევაშიც მას ეკისრება ფინანსური სანქცია) - აღნიშნული წესის გამო ზიანდება მოსარჩელის კომერციული ინტერესები. საკონსტიტუციო სასამართლომ N2/11/747 საქმეში განაცხადა, რომ სახელმწიფოს ვალდბულებაა შექმნას ეკონომიკური აგენტებისთვის თანაბარი პირობები და მიიღოს ზომები კონკურენტული ეკონომიკური გარემოს, თავისუფალი ბაზრის სტრუქტურის ჩამოყალიბებისა და შენარჩუნებისთვის, რომელიც მომდინარეობს საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მე-4 პუნქტით გარანტირებული მეწარმეობის თავისუფლებიდან.  დასაქმებულის ინტერესებს სადავო ნორმები აზიანებს - ამდენად, ამ რეგულაციას არ აქვს უფლების დაცვის ლეგიტიმური მიზანი. სადავო ნორმით იზღუდება დასაქმებულის უფლებები, რადგან დასაქმებულს უწევს ისეთი სამუშაოს შესრულება, რომელიც ხელშეკრულებით არ შედიოდა მის ვალდებულებებში. კერძოდ, თუკი დამსაქმებელი არ აიყვანს ახალ კადრს სადავო ნორმით გათვალისწინებული ბუღალტერიის შესასრულებლად, მაშინ უკვე არსებულ დასაქმებულს მოუწევს ამ სამუშაოს შესრულება - სამუშაო საათების აღწერა. სახელმწიფოს მიერ დადგენილი რეგულაცია აკისრებს დასაქმებულს ზედმეტი სამუშაოს შესრულებას - აღნიშნულის შედეგად დასაქმებულს ნაკლები დრო რჩება ხელშეკრულებით მისთვის დაკისრებული სამუშაოს შესასრულებლად, ხოლო ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების ვერ შესრულების შემთხვევაში მას მოუწევს დამატებითი საათები დახარჯოს დასაქმებულების დროის აღსარიცხად. დამატებითი სამუშაოს შესრულება, რომელზეც დასაქმებული თავისი ნებით არ არის თანახმა და სახელმწიფოსგან დაწესებულ უპირობო მოთხოვნას წარმოადგენს, ამისგან თავის არიდება კი დასაქმებულს არ შეუძლია წარმოადგენს შრომის უფლების აშკარად დარღვევას. ისეთი სამუშაოს შესრულების დავალდებულება, რომელიც არა ხელშეკრულებით, თავისუფალი ნების საფუძველზე არ არის შეთანხმებული, არამედ სახელმწიფოსგან არის დაწესებული დასაქმებულის შრომის უფლებას ლახავს.  **ნაწილი II**  საქართველოს კონსტიტუციის მე-15 მუხლის პირველი პუნქტთან და მეორე პუნქტის პირველ, მეორე და მესამე წინადადებებთან მიმართებით არაკონსტიტუციურია საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი და „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და მისი წარმოების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის N01-15/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „სამუშაო დროის აღრიცხვის წესის“ მე-2 მუხლის პირველი, მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები.   საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „პირადი ცხოვრებით დაცულია პირების კერძო სფერო (სივრცე). აქ იგულისხმება როგორც კონკრეტული ტერიტორია, ადგილი (მაგალითად, საცხოვრებელი სახლი, პირადი ავტომანქანა ან სხვა პირადი მფლობელობა), ისე განსაზღვრულ პირთა წრე, ვისთანაც პირს სურს კომუნიკაცია, ვისაც ის ირჩევს კონკრეტული ურთიერთობისათვის, ასევე საკითხები, რომელთა ანონიმურობა და ხელშეუხებლობა ან პირთა მხოლოდ კონკრეტულ წრეში გასაჯაროებაც სურს პირს. კერძო, პირად სივრცეს (სფეროს) ადამიანი თავად ქმნის და აქვს გონივრული მოლოდინი იმისა, რომ მის მიერ შერჩეულ, სასურველ ან მისთვის საჭირო საკითხებზე კომუნიკაცია მიუწვდომელი, ანონიმური, ხელშეუხებელი დარჩება ყველა იმ პირისათვის, რომელიც მან საკუთარი პირადი სივრცის მიღმა დატოვა“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2012 წლის 24 ოქტომბრის №1/2/519 გადაწყვეტილება, II-3).  **სადავო ნორმებით იზღუდება დასაქმებულის პირადი ცხოვრების უფლება**. N01-15/ნ ბრძანების მე-2 მუხლის თანახმად, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოება შესაძლებელია როგორც მატერიალური, ასევე ელექტრონული ფორმით. ამ ბრძანებით დამტკიცებული №2 დანართით დადგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა უნდა მოიცავდეს არანაკლებ ამ წესით განსაზღვრულ მონაცემებს, თუმცა დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მიუთითოს სხვა დამატებითი ინფორმაცია ან აღრიცხოს სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.  დამსაქმებელი და დასაქმებული ხელშეკრულებას დებენ სამუშაოს დისტანციურად შესრულების თაობაზე. დასაქმებულები ხშირ შემთხვევაში ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებებს ასრულებენ თავიანთ პირად სივრცეში. დასაქმებულის მიერ სამუშაოს სახლში შესრულებისას დამსაქმებელს არ აქვს მის მიერ უშუალოდ შესრულებული სამუშაოს კონტროლის შესაძლებლობა. ერთადერთი საშუალება, რომ დამსაქმებელმა გააკონტროლოს დასაქმებულის მიერ ნამუშევარი საათები არის, დასაქმებულის პირად სივრცეში ელექტრონული მოწყობილობის დამონტაჟება, რომელიც დისტანციურად კონტროლისა და მონაცემების შეგროვების შესაძლებლობას მისცემს დამსაქმებელს. სადავო ნორმების მიხედვით დამსაქმებელს შეუძლია შეიჭრას ელექტორნული საშუალებების დახმარებით დასაქმებულის პირად სივრცეში და ამგვარად დაიწყოს დასაქმებულის სამუშაო დროის აღრიცხვა - მიუხედაავდ იმისა, რომ დასაქმებული არ შეიძლება იყოს თანახმა თავისი სამუშაო დროის აღრიცხვაზე და პირად სივრცეში ამგვარი შეჭრით კონტროლის განხორციელებაზე, სადავო ნორმები არა მხოლოდ უფლებამოსილებას, არამედ ვალდებულს ხდიან დამსაქმებელს, რომ ამგვარად მოიქცნენ დასაქმებულის სამუშაო დროის აღრიცხვის მიზნებისთვის.  დასაქმებულისთვის არაკონსტიტუციურ შედეგს აყენებს სადავო ნორმის განმარტება, რომლის მიხედვითაც, დამსაქმებელს შეუძლია დასაქმებულის პირად სივრცეში გააკონტროლოს მისი სამუშაო საათები ელექტრონული საშუალებების მეშვეობით. ამდენად, ნორმის განმარტების ამგვარი არაკონსტიტუციური შინაარსი განაპირობებს დასაქმებულის უფლების დარღვევის საფუძველს.  დასაქმებულის უფლებების დაცვა არ არსებობს განყენებულად მისი ინტერესების გათვალისწინების გარეშე. ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი სწორად ამას ემსახურება - გათვალისწინებულ იქნას დასაქმებულის ნება შრომით ურთიერთობებში შესვლისას. სახელმწიფო თავისი პატერნალისტური მიზნებით ვერ უზრუნველყოფს დასაქმებულის უფლებების დაცვას, რადგან იგი ვერ გაითვალისწინებს დასაქმებულის ინდივიდუალურ ნებას, ინტერესებს, პირობებს, გარემოებებს, რომელიც განასხვავებს სხვა დასაქმებულებისგან. ხელშეკრულების თავისუფლება უზრუნველყოფს სწორედ ამგვარი განსხვავებულობის გადაწყვეტას თავისუფალი ნების განხორციელების საშუალებით - მხოლოდ დასაქმებულს შეუძლია წამოაყენოს და მიაღწიოს ისეთ პირობებზე შეთანხმებას, რომელიც მის უფლებას და ინტერესებს იქნება მორგებული. სახელმწიფო თავისი პატერნალისტური იდეით, აღწეროს ყველას შრომითი საათები არ ითვალისწინებს იმ დასაქმებულების ინტერესებს, რომლებიც პირადი, კერძო სივრციდან ასრულებენ სამუშაოს. მათი ინტერესი, რომ დაცული იყვნენ კერძო სივრცეში საჯარო თვალისგან აღმატებულია სახელმწიფოს მიზანზე აღწერონ სამუშაო საათები.  თუკი დასახული მიზანი დასაქმებულის, მათ შორის ისეთის, რომელიც პირად სივრცეში მუშაობს, სამუშაო საათების აღწერაა, მაშინ ელექტრონული კონტროლის საშუალება არის ასეთი მიზნის მიღწევის საშუალება. ამგვარი თვალთვალის საშუალებით კონტროლის დამყარების გარეშე შეუძლებელია იქნება დასაქმებულის სამუშაო საათების ობიექტური და ზუსტი აღწერა. ამგვარად, ელექტრონული კონტროლი არის სამუშაო საათების აღწერის გამოსადეგი საშუალება.   საქართველოს კონსტიტუციის მე-15 მუხლის მე-2 პუნქტით გარანტირებულ უფლებაში ჩარევას იწვევს ყველა ის ნორმატიული აქტი, რომელიც რაიმე ფორმით ზღუდავს პირად სივრცესა და კომუნიკაციას, გარეშე პირებს აძლევს შესაძლებლობას, ჰქონდეთ ხელმისაწვდომობა ისეთ სფეროსა და ინფორმაციაზე, რომელთა მიმართაც პირს აქვს ანონიმურობისა და ხელშეუხებლობის ინტერესი და მოლოდინი (გადაწყვეტილება N877, II-101).  N01-15/ნ ბრძანების ბრძანებაც პირდაპირ მიუთითებს, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილია აღრიცხოს სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით. დამსაქმებელმა იმისთვის რომ კანონმდებლის მიერ დაკისრებული ვალდებულება- სამუშაო საათების აღწერასთან დაკავშირებით ზედმიწევნით შეასრულოს, მან დისტანციურად მომუშავე დასაქმებულებისთვის ამ წესის საფუძველზე შეიძლება შექმნას ელექტრონული მოწყობილობა, რომლითაც დასაქმებულის მუშაობას გააკონტროლებს დისტანციურად. ელექტრონული კონტროლის გარეშე დამსაქმებელი ვერ შეძლებს დასაქმებულის სამუშაო საათების ობიექტურ აღწერას.  საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკით, “პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლების სამართლებრივი ბუნებიდან და მნიშვნელობიდან გამომდინარე, საქართველოს კონსტიტუცია ამ უფლების დაცვის განსაკუთრებულ სტანდარტს აწესებს. საქართველოს კონსტიტუციის შესაბამისი დებულებით განისაზღვრება არა მხოლოდ ამ უფლების მატერიალური შინაარსი, არამედ დადგენილია მისი შეზღუდვის განსაკუთრებული ფორმალური გარანტიები. აღნიშნული უფლების შეზღუდვის შემთხვევაში დაცული უნდა იყოს უფლების შეზღუდვის ფორმალური კონსტიტუციური გარანტიები – სახეზე უნდა იყოს სასამართლოს გადაწყვეტილება ან კანონით გათვალისწინებული გადაუდებელი აუცილებლობა. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უფლებაში ჩარევის საჭიროება მოსამართლემ უნდა შეაფასოს და, როგორც წესი, სწორედ მისი გადაწყვეტილება ქმნის პირადი სივრცისა და კომუნიკაციის შეზღუდვის საფუძველს” ( 2/1/877 გადაწყვეტილება, II-108).  საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „სასამართლო გადაწყვეტილების, როგორც უფლებაში ჩარევის წინაპირობად განსაზღვრა ქმნის პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლების დაცვის მნიშვნელოვან ბერკეტს. აღნიშნული მექანიზმი უზრუნველყოფს, რომ უფლებაში ჩარევა მოხდეს ნეიტრალური ორგანოს - სასამართლოს გადაწყვეტილების საფუძველზე, რაც, ერთი მხრივ, ემსახურება აღმასრულებელი ხელისუფლების მიერ კანონის სწორად გამოყენების კონტროლს, ხოლო, მეორე მხრივ, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უზრუნველყოფს უფლებაში ჩარევის აუცილებლობის შემოწმებას“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2018 წლის 26 ივლისის №2/4/665,683 გადაწყვეტილება, II- 111).  საქართველოს კონსტიტუციის მე-15 მუხლის მე-2 პუნქტი პირადი სივრცისა და კომუნიკაციის უფლების თავისებურებების გათვალისწინებით, კიდევ ერთ მნიშვნელოვან ფორმალურ მოთხოვნას შეიცავს. კერძოდ, პირადი სივრცისა და კომუნიკაციის უფლება დასაშვებია შეიზღუდოს „სასამართლოს გადაწყვეტილებით ან მის გარეშეც, კანონით გათვალისწინებული გადაუდებელი აუცილებლობისას“. პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლების სამართლებრივი ბუნებიდან და მნიშვნელობიდან გამომდინარე, საქართველოს კონსტიტუცია ამ უფლების დაცვის განსაკუთრებულ სტანდარტს აწესებს. საქართველოს კონსტიტუციის შესაბამისი დებულებით განისაზღვრება არა მხოლოდ ამ უფლების მატერიალური შინაარსი, არამედ დადგენილია მისი შეზღუდვის განსაკუთრებული ფორმალური გარანტიები. აღნიშნული უფლების შეზღუდვის შემთხვევაში დაცული უნდა იყოს უფლების შეზღუდვის ფორმალური კონსტიტუციური გარანტიები – სახეზე უნდა იყოს სასამართლოს გადაწყვეტილება ან კანონით გათვალისწინებული გადაუდებელი აუცილებლობა. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უფლებაში ჩარევის საჭიროება მოსამართლემ უნდა შეაფასოს და, როგორც წესი, სწორედ მისი გადაწყვეტილება ქმნის პირადი სივრცისა და კომუნიკაციის შეზღუდვის საფუძველს (იხ. mutatis mutandis საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2012 წლის 29 თებერვლის №2/1/484 გადაწყვეტილება, II-17).  დისტანციური შრომის შემთხვევაში შრომის საათების აღწერა ელექტრონული საშუალებების გამოყენებით შესაძლებელია სადავო ნორმის საფუძველზე და ამას არ ჭირდება არც სასამართლოს ნებართვა და არც გადაუდებელი აუცილებლობის მოთხოვნის გამოყენება. ამდენად, თავად სადავო ნორმები ავალდებულებს მხარეებს, რომ ობიექტურად და სწორად მოხდეს სამუშაო საათების აღწერა დისტანციური შრომის შემთხვევაშიც - ელექტრონული საშუალებით კონტროლი კი არის ის ფორმა, რომლის გამოყენებაც არის უალტერნატივო დისტანციური შრომის საათების აღსაწერად. აღნიშნული ვალდებულების შეუსრულებლობას ამოწმებს შრომის ინსპექცია და აკისრებს მათ შორის, ფულად ჯარიმას - ამდენად, მხარეებს არათუ სასამართლო ნებართვის ან გადაუდებელი აუცილებლობის მოთხოვნის საჭიროება აქვთ, არამედ სადავო ნორმებით ელექტრონული კონტროლის საშუალების დროულად გამოყენების ვალდებულება აკისრიათ დაუყოვნებლივ. ამასთან, დისტანციურად მომუშავე პირმა შესაძლოა უარი თქვას ყოველდღიურად სამუშაო საათის შეყვანაზე - დამსაქმებელს კი სადავო ნორმა აძლევს შესაძლებლობას თავისი ვალდებულება განახორციელოს იმ ფორმით, რომელიც შრომის კოდექსის მიხედვით კონკრეტული მონაცემების შეყავანს გახდის შესაძლებელს. დასაქმებულის დისტანციური ელექტრონული კონტროლი კი სწორედ ამ მონაცემების შექმნის შესაძლებობას იძლევა, დასაქმებულის მიერ თავისი შრომის საათების არ შეყვანის დროსაც.  ამდენად, სადავო ნორმა არ აკმაყოფილებს საქართველოს კონსტიტუციის მე-15 მუხლის მე-2 პუნქტის მოთხოვნას სასამართლო გადაწყვეტილებისა და გადაუდებელი აუცილებლობის მოთხოვნის გამოყენების საჭიროების შესახებ და ამ საფუძვლით სადავო ნორმები არაკონსტიტუციურია.  **ნაწილი III**  საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის მე-9 პუნქტთან მიმართებით არაკონსტიტუციურია  საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 77-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის ის ნორმატიული შინაარსი, რომლის მიხედვითაც, ამ კანონის 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტის დარღვევის შემთხვევაში თითოეული დარღვევა გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება  500 000 ლარს, − არანაკლებ 400 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 900 ლარისა და საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი: „დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის დოკუმენტი შეინახოს 1 წლის განმავლობაში. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას განსაზღვრავს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი (შემდგომ- მინისტრი) სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ.  საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის მე-9 პუნქტის მიხედვით არავინ აგებს პასუხს ქმედებისათვის, რომელიც მისი ჩადენის დროს სამართალდარღვევად არ ითვლებოდა. კანონს, თუ იგი არ ამსუბუქებს ან არ აუქმებს პასუხისმგებლობას, უკუძალა არა აქვს.  „საკონსტიტუციო სასამართლოს მიდგომა განსხვავებულია პასუხისმგებლობის დამდგენი ნორმების განჭვრეტადობასთან დაკავშირებით. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის მე-9 პუნქტის საფუძველზე, ცალკე აღებული სადავო ნორმის ბუნდოვანება შეიძლება იყოს მისი არაკონსტიტუციურად ცნობის საფუძველი. საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „ქმედების დასჯადად გამოცხადების შესახებ გადაწყვეტილების მიღება კანონმდებლის ექსკლუზიურ უფლებამოსილებას წარმოადგენს. შესაბამისად, მან ეს უფლებამოსილება ისე უნდა გამოიყენოს, რომ საშუალება არ მიეცეს სამართალშემფარდებელს, სამოსამართლეო პრაქტიკის საფუძველზე, თავად შექმნას სისხლისსამართლებრივად დასჯადი ქმედების შემადგენლობა“ („საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 14 მაისის №2/2/516,542 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - ალექსანდრე ბარამიძე, ლაშა ტუღუში, ვახტანგ ხმალაძე და ვახტანგ მაისაია საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-37). თუმცა განსახილველ შემთხვევაში პასუხისმგებლობის დამდგენ ნორმებთან დაკავშირებული განჭვრეტადობის სტანდარტი არარელევანტურია, ვინაიდან, ერთი მხრივ, სადავოდ არ არის გამხდარი პასუხისმგებლობის დამდგენი ნორმის კონსტიტუციურობა, ხოლო, მეორე მხრივ, სადავო ნორმის კონსტიტუციურობის შემოწმება არ არის მოთხოვნილი საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის მე-9 პუნქტთან მიმართებით.“  კონსტიტუციის 31-ე მუხლის მე-9 პუნქტით დაცულია არა მხოლოდ ის სამართალდარღვევები, რომლებიც სისხლის სამართლის კოდექსით არის გათვალისწინებული, არამედ ისინიც, რომლისთვისაც ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა არის დადგენილი. საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკით, “კონსტიტუციის 42-ე მუხლის მე-5 პუნქტის პირველი წინადადებიდან (მოქმედი რედაქციის 31-ე მუხლის მე-9 პუნქტის პირველი წინადადება) ჩანს, რომ საქმე ეხება ქმედებას, რომელიც შეიძლება შეფასდეს სამართალდარღვევის კუთხით. კონსტიტუცია ზოგადად საუბრობს სამართალდარღვევაზე და უნდა ვიფიქროთ, რომ მასში არ მოიაზრება მარტო სისხლისსამართლებრივი დელიქტები. რაც შეეხება აღნიშნული პუნქტის მე-2 წინადადებას, კანონის უკუძალის აკრძალვა - დაშვება პასუხისმგებლობის კატეგორიასთანაა დაკავშირებული. პასუხისმგებლობა იქაა, სადაც სახეზეა სამართალდარღვევა, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს 42-ე მუხლის მე-5 პუნქტის ინსტიტუციურ ერთიანობას და შესაბამისად, მათი შეფასებისას ლოგიკურ ურთიერთგანპირობებულობას. ამდენად, უკუძალის აკრძალვის გარანტიები მოცემულია კონსტიტუციის 42-ე მუხლის მე-5 პუნქტის როგორც პირველ, ისე მე-2 წინადადებაში.”[[7]](#footnote-7) „ტერმინი „პასუხისმგებლობა“ უნდა განიმარტოს ფართოდ და მასში უნდა ვიგულისხმოთ ნებისმიერი იურიდიული პასუხისმგებლობა. ამდენად, საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკის საფუძველზე, კონსტიტუციის 31-ე მუხლის მე-9 პუნქტთან მიმართებით არა მხოლოდ ის ნორმები შეიძლება იყოს განხილული, რომლითაც სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობა არის გათვალისწინებული, არამედ ისინიც, რომელიც ადგენს იურიდიულ პასუხისმგებლობას. მოცემულ შემთხვევაში სწორედ ასეთი გარემოებაა - შრომის საათების აღურიცხაობის შემთხვევაში დამსაქმებელს ეკისრება იურიდიული პასუხისმგებლობა, რომელიც განსაზღვრულია შრომის კოდექსის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით.  საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის მე-9 პუნქტი ადგენს ფორმალურ მოთხოვნას, რომლის მიხედვითაც ადამიანს შეიძლება დაეკისროს ადმინისტრაციული და სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობა მხოლოდ კანონით დადგენილი წესით. ეს იმას ნიშნავს, რომ კანონით უნდა იყოს დადგენილი (1) დანაშაულის შემადგენლობა, პასუხისმგებლობის დამდგენი ნორმით გათვალისწინებული ქმედება უნდა იყოს ცხადად და მკაფიოდ გათვალისწინებული კანონით. (2) სასჯელი, სანქცია, პასუხისმგებლობის ზომა უნდა იყოს კანონით დადგენილი.  მოცემულ შემთხვევაში სანქცია კანონითაა გათვალისწინებული, მაგრამ სადავო ნორმების შემადგენლობა არ აკმაყოფილებს განსაზღვრულობის მოთხოვნას. კერძოდ, სადავო ნორმით არ არის განჭვრეტადი, რომელი სამუშაო მოითხოვს სამუშაო საათების აღრიცხვას და რომელი არა. დამსაქმებლისთვის სადავო ნორმის საფუძველზე განუჭვრეტადია რას შეიძლება კანონმდებელი გულისხმობდეს სიტყვებში „გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია“. აღნიშნული სიტყვები გამორიცხავს ზოგიერთ სამუშაოს, რომელიც საათების აღრიცხვის ვალდებულებისგან არის გათავისუფლებული. დამსაქმებელს არ აქვს ცხადი და განჭვრეტადი კრიტერიუმი განსაზღვროს გათავისუფლებულია თუ არა ამ ვალდებულებისგან. მაგალითად, შრომის ინსპექციის ზეპირი განმარტებებით დისტანციური სამუშაო არ არის გათავისუფლებული სამუშაო საათების აღრიცხვისგან - როდესაც ინსპექციის განმარტებითვე IT სპეციალისტის სამუშაოს აღწერა შეიძლება გამოირიცხოს ამ ვალდებულებიდან. როგორც IT სპეციალისტს აქვს კონკრეტული მოცულობის ვალდებულება შესასრულებელი, ასევე აქვს იურისტს, ბუღალტერს, ჟურნალისტს შესასრულებელი და დამსაქმებლისთვის განუჭვრეტადია თავისი შეხედულებისამებრ მიღებულ გადაწყვეტილებას დააჯარიმებს თუ არა შრომის ინსპექცია. დამსაქმებელს თავისი შეხედულებრისამებრ იმდენად უწევს გადაწყვეტილების მიღება სადავო ნორმის საფუძველზე, რამდენადაც აღნიშნული ნორმა ცხად განმარტებას არ იძლევა იმის შესახებ თუ რომელი სამუშაო არის გათავისუფლებული აღრიცხვისგან.  სიტყვები „სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკა“ არ წარმოადგენს რაიმე ობიექტურ კრიტერიუმს, რომლითაც შეიძლება განსაზღვრო გათავისუფლებულია თუ არა სამუშაო საათების აღრიცხვისგან. რა იგულისხმება სამუშაოს ორგანიზებაში გაუგებარია, სამუშაოს შესრულების საშუალება, სამუშაოს შესრულების ადგილი -დისტანციური სამუშაო, სამუშაოს სირთულე, სამუშაოს შესრულების კონტროლის შეუძლებლობა მისი ადგილისა და სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე, სამუშაოს ფიქსირებული მოცულობის შესრულების ვალდებულებიდან გამომდინარე რომ არ აქვს აზრი სამუშაოს საათების აღრიცხვას თუ სხვა?  პასუხისმგებლობის დამკისრებელი ნორმების განუჭვრეტადობის შემთხვევაში საკონსტიტუციო სასამართლოს მიდგომა ცალსახაა - დაუშვებელია განუჭვრეტადი ნორმის საფუძველზე სამოსამართლო პრაქტიკის მიხედვით შეიქმნას ისეთ ქმედებებზე პასუხისმგებლობა, რაც პარლამენტს თავისი ექსკლუზიური უფლებამოსილების ფარგლებში არ გამოუცხადებია ასეთ ქმედებად. სადავო ნორმები სწორედ ასეთ რისკს ქმნის, ერთი მხრივ აღმასრულებლის - შრომის ინსპექციისა და მეორე მხრივ, სასამართლოს პრაქტიკით დამსაქმებელს შეიძლება დაეკისროს პასუხისმგებლობა სანქციის სახით ისეთ ქმედებაზე, რომელიც კანონმდებლობით ცალსახად და განჭვრეტადად არ არის დადგენილი. ამდენად, სადავო ნორმები არაკონსტიტუციურია საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის მე-9 პუნქტთან მიმართებით. |

**III  
შუამდგომლობები** *შენიშვნა* [[8]](#footnote-8)

1. შუამდგომლობა მოწმის, ექსპერტის ან/და სპეციალისტის მოწვევის თაობაზე

|  |
| --- |
| არა. |

2. შუამდგომლობა სადავო ნორმის მოქმედების შეჩერების თაობაზე

|  |
| --- |
| არა. |

3. შუამდგომლობა პერსონალურ მონაცემთა დაფარვის თაობაზე

|  |
| --- |
| არა. |

4. შუამდგომლობა/მოთხოვნა საქმის ზეპირი მოსმენის გარეშე განხილვის შესახებ

|  |
| --- |
| არა. |

5. სხვა შუამდგომლობები

|  |
| --- |
| არა. |

**IV  
თანდართული დოკუმენტები**

1. „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული სავალდებულო დანართები

|  |  |
| --- | --- |
| სადავო ნორმატიული აქტის ტექსტი |  |
| ბაჟის გადახდის დამადასტურებელი დოკუმენტი |  |
| წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების დამადასტურებელი დოკუმენტი |  |
| კონსტიტუციური სარჩელის ელექტრონული ვერსია |  |
| მოსარჩელის საიდენტიფიკაციო დოკუმენტის ასლი |  |

2. სხვა დანართები *შენიშვნა* [[9]](#footnote-9)

|  |
| --- |
| 1. არა. |

„საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 273 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, „საკონსტიტუციო სამართალწარმოების მონაწილეები ვალდებული არიან, კეთილსინდისიერად გამოიყენონ თავიანთი უფლებები. საკონსტიტუციო სასამართლოსათვის წინასწარი შეცნობით ყალბი ცნობების მიწოდება იწვევს კანონით გათვალისწინებულ პასუხისმგებლობას“.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ხელმოწერის ავტორი/ავტორები | თარიღი | ხელმოწერა |
| 1. . | 1. . | 1. . |

1. თუ მოსარჩელეთა რაოდენობა არის ორი ან ორზე მეტი, თითოეული მოსარჩელის მონაცემები შეიყვანეთ თანმიმდევრულად და გამოიყენეთ ნუმერაცია. სარჩელიდან ცხადად უნდა ირკვეოდეს, რომელ მოსარჩელეს უკავშირდება ამ ველში შეყვანილი მონაცემი. თუ მოსარჩელე ერთდროულად არის რამდენიმე ქვეყნის მოქალაქე, მიუთითეთ შესაბამისი სახელმწიფოები. [↑](#footnote-ref-1)
2. კონსტიტუციურ სარჩელს უნდა ერთვოდეს წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების დამადასტურებელი დოკუმენტი. თუ წარმომადგენლების რაოდენობა არის ორი ან ორზე მეტი, იმოქმედეთ N1 შენიშვნის შესაბამისად. [↑](#footnote-ref-2)
3. მიუთითეთ ნორმატიული აქტის დასახელება, რომელიც შეიცავს, ადგენს სადავო ნორმებს. მიუთითეთ, ამ ნორმატიული აქტის მიმღების/გამომცემის დასახელება და მიღების/გამოცემის თარიღი. რამდენიმე ნორმატიული აქტის დამატების შემთხვევაში, გამოიყენეთ ნუმერაცია. [↑](#footnote-ref-3)
4. გთხოვთ ჩამოაყალიბოთ სასარჩელო მოთხოვნის ფორმალური მხარე. კერძოდ, რომელ სადავო ნორმას კონსტიტუციის რომელ მუხლთან, პუნქტთან, ქვეპუნქტთან ან/და წინადადებასთან ხდით სადავოდ. მიუთითეთ, კონკრეტული სადავო ნორმა (ნორმატიული აქტის სადავო შინაარსობრივი ნაწილის იდენტიფიკაციის საშუალებები მაგ. მუხლი, პუნქტი/ნაწილი, ქვეპუნქტი, წინადადება და ა.შ) და მის გასწვრივ საქართველოს კონსტიტუციის ის დებულება, რომლის მიმართაც მოითხოვთ აღნიშნული სადავო ნორმის არაკონსტიტუციურად ცნობას. თუ სასარჩელო მოთხოვნის მოცულობიდან გამომდინარე ფორმაში მოცემული სივრცე არ იქნება საკმარისი, ფორმა იძლევა ველების დამატების შესაძლებლობას. თუ ტექნიკურად ვერ ახერხებთ ახალი ველების დამატებას, ბოლო ველში შეგიძლიათ მიუთითოთ ერთზე მეტი სადავო ნორმა და კონსტიტუციის დებულება. ასეთ შემთხვევაში გთხოვთ, გამოიყენეთ ნუმერაცია იმგვარად, რომ შესაძლებელი იყოს სასარჩელო მოთხოვნის ცხადად იდენტიფიცირება. [↑](#footnote-ref-4)
5. დაასაბუთეთ, რომ მოსარჩელე/მოსარჩელეები არიან უფლებამოსილი სუბიექტები მიმართონ საკონსტიტუციო სასამართლოს. საჭიროების შემთხვევაში წარმოადგინეთ არგუმენტაცია „საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 313 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული კონსტიტუციური სარჩელის ან კონსტიტუციურის წარდგინების არსებითად განსახილველად მიუღებლობის სხვა საფუძვლების არარსებობის შესახებ. [↑](#footnote-ref-5)
6. გთხოვთ, წარმოადგინოთ დასაბუთება სადავო ნორმის (ნორმების) საქართველოს კონსტიტუციის შესაბამის დებულებასთან მიმართებით არაკონსტიტუციურობის თაობაზე. თუ სადავო ნორმის (ნორმების) კონსტიტუციურობის შემოწმებას საქართველოს კონსტიტუციის რამდენიმე მუხლთან ითხოვთ, გთხოვთ, ცალ–ცალკე წარმოადგინოთ დასაბუთება. თუ სასარჩელო მოთხოვნის დასასაბუთებლად იშველიებთ ეროვნულ, საერთაშორისო ან/და სხვა ქვეყნის სასამართლო პრაქტიკას ან/და კანონმდებლობას, აგრეთვე სამეცნიერო ან/და ანალიტიკურ ნაშრომებს, გთხოვთ, გააკეთოთ მკაფიო მითითებები შესაბამის წყაროზე მაგ.: დასახელება, პარაგრაფი, მუხლი, გვერდი და ა.შ. [↑](#footnote-ref-6)
7. საკონსტიტუციო სასამართლოს N1/1/428,447,459 გადაწყვეტილება, II-4 [↑](#footnote-ref-7)
8. საქართველოს კონსტიტუცია და კანონმდებლობა მოსარჩელეს ანიჭებს საკონსტიტუციო სასამართლოსთვის სხვადასხვა ტიპის შუამდგომლობით მიმართვის შესაძლებლობას. წარმოდგენილ ველში შეგიძლიათ დააყენოთ შესაბამისი შუამდგომლობები. შუამდგომლობის წარმოდგენის შემთხვევაში, გთხოვთ, მიუთითოთ მისი საფუძვლიანობის დამადასტურებელი არგუმენტები, ფაქტობრივი გარემოებები და მტკიცებულებები. [↑](#footnote-ref-8)
9. გთხოვთ მიუთითოთ დანართის ნომერი, თანდართული დოკუმენტის დასახელება და მაიდენტიფიცირებელი მონაცემები (არსებობის შემთხვევაში). [↑](#footnote-ref-9)