შრომის სამართლის ყოველთვიური ბიულეტენი
№ 1, მაისი 2021

EUROPEAN TIME

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

შემოგვიერთდით,
დაგვისვით შეკითხვები
european.time.geo@gmail.com
ekakardava2014@gmail.com

შრომის სამართალი
შრომითი მიგრაცია
შრომის უსაფრთხოება

საქართველოს შრომის კოდექსი

ეკატერინე გასიტაშვილი,
უზენაესი სასამართლოს
მოსამართლე

საქართველოს შრომის კოდექსის (სშკ) 2(1) მუხლის თანახმად: ***"შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ"***. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით (სშკ-ის 2(2) მუხლი), **თუმცა, დამსაქმებელი გვევლინება სახელშეკრულებო პირობების შემთავაზებლად**, მისი მითითებების საფუძველზე ასრულებს დასაქმებული სამუშაოს და იღებს ანაზღაურებას.

შრომითი ურთიერთობის ორგანიზაციული მოწესრიგება დამსაქმებლის სოციალურ და სამართლებრივ პასუხისმგებლობას ადგენს. ჯერ კიდევ ხელშეკრულების დადებამდე დასაქმებულს უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ; შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (ზეპირი ან წერილობითი) და ვადის (განსაზღვრული და განუსაზღვრელი) შესახებ; შრომის პირობების შესახებ; შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ; შრომის ანაზღაურების შესახებ (11(6) მუხლი), რაც უზრუნველყოფს დასაქმებულის კვალიფიკაციისა და უნარების შესატყვისი პირობებით დასაქმებას. დამსაქმებელს ეკისრება წინასახელშეკრულებო ეტაპზე თანასწორი მოპყრობის პრინციპებისა და დასაქმებულის დაცვის საშუალებების (მათ შორის დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების) გაცნობა (11(9) მუხლი), ხოლო **ხელშეკრულების დადების შემდეგ** - დასაქმებულთათვის თანასწორი და უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნა და შესაბამისი ზომების მიღება, საამისოდ კონკრეტული დებულებების ხელშეკრულებაში, შინაგანაწესსა თუ სხვა დოკუმენტებში ასახვა და შესრულება (სშკ-ის 12, 13, 14 და სხვა მუხლები).

შრომითი მიგრაცია

ეკატერინე ქარდავა,
სამართლის დოქტორი

„შრომითი მიგრაციის შესახებ“ საქართველოს კანონი არეგულირებს ურთიერთობებს, რომლებიც **საქართველოს მოქალაქის საზღვარგარეთ შრომით მოწყობას** და მის მიერ ანაზღაურებადი შრომითი საქმიანობის განხორციელებას უკავშირდება.

ის პირი, რომელიც საქართველოს მოქალაქის **საზღვარგარეთ დასაქმების** ან **საზღვარგარეთ დასაქმების დახმარების** საქმიანობას აწარმოებს, იქნება ეს იურიდიული პირი, ინდივიდუალური მეწარმე ან უცხო ქვეყნის საწარმოს ან არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ფილიალი (წარმომადგენლობა, მუდმივი დაწესებულება), **ვალდებულია ამ საქმიანობის რეგისტრაცია განახორციელოს ეკონომიკურ საქმიანობათა რეესტრში**. აკრძალულია საქმიანობა რეესტრში რეგისტრაციის გარეშე. **საქმიანობის რეგისტრაციის გარეშე განხორციელება იწვევს დაჯარიმებას** 500 ლარის ოდენობით, განმეორების შემთხვევაში - 1000 ლარის ოდენობით.

პირი, რომელიც საქართველოს მოქალაქის **საზღვარგარეთ დასაქმების** ან **საზღვარგარეთ დასაქმების დახმარების** საქმიანობას აწარმოებს, **ვალდებულია წარუდგინოს შრომითი მიგრაციის სფეროში განხორციელებული საქმიანობის შესახებ ანგარიში** საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს. ასეთი ანგარიშის წარუდგენლობაც იწვევს დაჯარიმებას 300 ლარის ოდეობით, განმეორების შემთხვევაში - 600 ლარის ოდენობით.

ვისაც გსურთ საზღვარგარეთ დასაქმება, „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიზნებისა და რეგულირების ინტერესის გათვალისწინებით, შეგიძლიათ შეამოწმოთ იმ პირის/ ორგანიზაციის საქმიანობის კანონიერება, რომელიც გპირდებათ საქართველოს ფარგლების გარეთ დასაქმებას. იგი უნდა იყოს ოფიციალურად რეგისტრირებული, როგორც შრომითი მიგრაციის განმახორციელებელი და პერიოდულად ანგარიშს აწვდიდეს სამინისტროს. ასე თავს აირიდებთ მოტყუებისა და საფრთხისგან!!!

კითხვა - პასუხი

როგორ განისაზღვრება შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის შემთხვევაში კომპენსაციის საკითხი?

სშკ-ის 48(8) მუხლის თანახმად, *„სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი,* ***ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია*** *სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.“* კომპენსაციის ოდენობა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, **დასაქმებულის (მოსარჩელის) მოთხოვნის ფარგლებში,** ინდივიდუალურად ფასდება სასამართლოს მიერ. კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის დროს მხედველობაში მიიღება, თუ რა შედეგები გამოიწვია სამუშაოდან უკანონოდ გათავისუფლებამ ყოფილი დასაქმებულისათვის, რა დროსაც შესაძლო კრიტერიუმებად განიხილება: შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული თუ განუსაზღვრელი ვადით იყო დადებული; რა კვალიფიკაცია და გამოცდილება აქვს ყოფილ დასაქმებულს, რა სახის სამუშაოს ასრულებდა; როგორია მისი სხვა სამუშაოზე დასაქმების პერსპექტივა, საჭირო იქნება თუ არა დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დაკმაყოფილება და სხვ.

შრომის უსაფრთხოება

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი დამსაქმებელს ავალდებულებს საქმიანობის რეგისტრაციას ეკონომიკურ საქმიანობათა რეესტრში, თუ იგი ახორციელებს მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებს.

მომეტებული საფთხის შემცველი მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ნუსხა განსაზღვეულია საქართველოს მთავრობის 2018 წლის # 381 დადგენილებით.

https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4277583?publication=0

დასაქმება

საქართველოს მთავრობამ 2021 წლის 8 იანვარს მიიღო დადგენილება №2 **„დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2021 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“**.

https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5079769?publication=0

პროგრამის ერთ-ერთი ამოცანაა **სამუშაოს მაძიებელი** მოწყვლადი ჯგუფების წარმომადგენელი ახალგაზრდების, შშმ და სსსმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით, დამსაქმებლებთან შეთანხმების მიღწევის გზით, ახალ ან არსებულ თავისუფალ სამუშაო ადგილებზე დასაქმებულ ბენეფიციართა შრომის ანაზღაურების სუბსიდირება. **დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტომ** უნდა უზრუნველყოს დასაქმებული ბენეფიციარის **შრომის ანაზღაურების სუბსიდირება ვაუჩერის საშუალებით**. სუბსიდირების დასრულების შემდგომ დამსაქმებელი გაუგრძელებს **შრომით ხელშეკრულებას ბენეფიციარს არანაკლებ 6 თვის ვადით**. სააგენტო უზრუნველყოფს ბენეფიციართა სუბსიდირებას დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ ვაკანსიაზე გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურების 50%-ის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს **560 ლარისა**. ამდენად, ერთ ბენეფიციარზე ვაუჩერის ღირებულება არ უნდა აღემატებოდეს 560 ლარს ერთ თვეში.„

http://worknet.gov.ge/

მოგვწერეთ, გვკითხეთ
european.time.geo@gmail.com
ekakardava2014@gmail.com

EUROPEAN TIME

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG