



# შრომის სამართლის ყოველთვიური ბიულეტენი № 2, ივნისი 2021

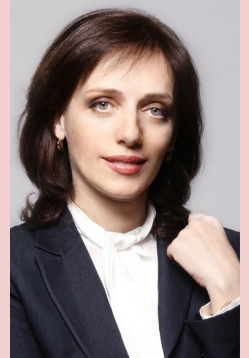


შემოგვიერთდით,  
დაგვისვით შეკითხვები  
[european.time.geo@gmail.com](mailto:european.time.geo@gmail.com)  
[ekakardava2014@gmail.com](mailto:ekakardava2014@gmail.com)

შრომის სამართალი  
შრომითი მიგრაცია  
შრომის უსაფრთხოება

## საქართველოს შრომის კოდექსი

ეკატერინე გასიტაშვილი,  
უზენაესი სასამართლოს  
მოსამართლე



დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, იგი ვალდებულია დასაქმებულს ანაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება, რაც გამოიანგარიშება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად (სმკ 31.5). გამოუყენებელ შვებულებაში იგულისხმება, როგორც სრულად გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების, ისე - შვებულების გამოუყენებელი (დარჩენილი) ნაწილის ანაზღაურება.

დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების საკომპენსაციოდ გასაცემი თანხის ანგარიშში, ასევე, გათვალისწინებული უნდა იქნეს ის გამოუყენებელი შვებულებაც (მისი ნაწილი), რომელიც წინა წელს იყო გადატანილი. შესაბამისად, წინა სამუშაო წელს გადატანილი შვებულების (მისი ნაწილის) საკომპენსაციო თანხას დაემატება მიმდინარე სამუშაო წელს გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხა, რომელიც დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის პროპორციულია და მოიცავს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე ნამუშევარ პერიოდს.

იხ. სუსგ N ას- 44-2021, 31.05.2021წ.

<http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx>

# შრომითი მიგრაცია

ეკატერინე ქარდავა,  
სამართლის დოქტორი



ის პირი, რომელიც საქართველოს მოქალაქის საზღვარგარეთ დასაქმების ან საზღვარგარეთ დასაქმების დახმარების საქმიანობას კანონიერად აწარმოებს, ვალდებულია დასაქმების მიზნით საქართველოდან გამსვლელ პირს/შრომით ემიგრანტს გამგზავრებაზე მიაწოდოს შემდეგი ინფორმაცია:

- » დასაქმების სახელმწიფოში შრომითი მიგრაციის მარეგულირებელი აქტების მოთხოვნების, აგრეთვე ამ სახელმწიფოში შესვლის, ყოფნის და აღნიშნული სახელმწიფოდან გასვლის წესების შესახებ;
- » შრომითი მიგრაციის სფეროში სახელმწიფო მმართველობის განმახორციელებელი საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სისტემაში და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სისტემაში შემავალი ადმინისტრაციული ორგანოების ადგილმდებარეობისა და საკონტაქტო ინფორმაციის შესახებ;
- » საზღვარგარეთ საქართველოს დიპლომატიური წარმომადგენლობებისა და საკონსულო დაწესებულებების ადგილმდებარეობისა და საკონტაქტო ინფორმაციის შესახებ;
- » ადრიცხოს ის პირები, რომლებსაც საქართველოს ფარგლების გარეთ დასაქმების დახმარების მომსახურება გაუწია;
- » 5 წლის განმავლობაში შეინახოს დოკუმენტაცია (მათ შორის, დადებული ხელშეკრულებები) და, მიმართვის შემთხვევაში, უზრუნველყოს სამინისტროსთვის ან/და მის სისტემაში შემავალი ადმინისტრაციული ორგანოსთვის მისი ხელმისაწვდომობა;
- » განსაზღვრული პერიოდულობით, დადგენილი წესით წარუდგინოს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომითი მიგრაციის სფეროში განხორციელებული საქმიანობის შესახებ ანგარიში.

## დასაშვებია თუ არა შეთავსებითი მუშაობა? თუ კი, სამუშაო დრო სხვა-დასხვა სამსახურში ერთიანად აღირიცხება?

**„გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი სამუშაო პირობების შესახებ“ ევროკავშირის 2019/1152 დირექტივის** თანახმად, ქვეყნებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ დამსაქმებელი არ კრძალავს დასაქმებულის სხვა დამსაქმებელთან მუშაობას სამუშაო გრაფიკის მიღმა და სხვაგან მუშაობის გამო არ ეპყრობა არასათანადოდ.

**სმკ-ის 16.5 მუხლის თანახმად,** დასაქმებულის უფლება, დასაქმდეს ერთზე მეტ სრულ ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება შეიზღუდოს, თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენტია.

**დასაქმებულს აქვს უფლება დადოს ორი ან მეტი ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება სხვადასხვა დამსაქმებელთან.** ამდენად, დასაქმებულის სამუშაო დრო ექვემდებარება აღრიცხვას კონკრეტული დამსაქმებლის მიერ მხოლოდ საკუთარი შრომის ორგანიზაციის ფარგლებში, მხოლოდ მათ შორის დადებული ხელშეკრულების ფარგლებში. დამსაქმებელს არ აქვს უფლება დათვალოს ის სამუშაო დრო, რომელიც დასაქმებულს განსაზღვრული აქვს სხვა შრომითი ხელშეკრულებით.

**შეთავსებითი სამუშაოს შეზღუდვა დასაშვებია მხოლოდ კონკურენტთან. თუმცა ეს უნდა იყოს ასახული შრომით ხელშეკრულებაში.** ჯანსაღი პრაქტიკისა და სამუშაო ბუნების გათვალისწინებით, აგრეთვე, სმკ-ის 60(2) მუხლზე მიმართვიანობით, **კონკურენციის სფეროდან გამოირიცხება განათლების, მეცნიერების, კულტურის სფერო.**

## შრომის ინსპექცია როდის იწყებს ინსპექტირებას?

**„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის თანახმად,** შრომის ინსპექციის სამსახური ინსპექტირებას ახორციელებს:

- » დაინტერესებული პირის საჩივრის საფუძველზე;
- » საკუთარი ინიციატივით, „ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების შესაბამისად;
- » „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით დადგენილი ნორმების დარღვევის თაობაზე ნებისმიერი იდენტიფიცირებადი პირის შეტყობინების საფუძველზე.

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 5(7) მუხლის თანახმად, დამსაქმებელმა არ უნდა დაასაქმოს ორსული და მეძუძური ქალები ისეთ სამუშაოზე, რომელიც დედის ან ბავშვის ჯანმრთელობისათვის საზიანოა ან/და განსაკუთრებული რისკის შემცველია. აღნიშნული სამუშაოების ჩამონათვალი განსაზღვრულია საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 17 თებერვის 01-20/ნ ბრძანებით.

იხ. <https://matsne.gov.ge/document/view/4787924?publication=0>

ბრძანების თანახმად, ორსული ქალებისათვის უნდა მოეწყოს სტაციონარული სამუშაო ადგილები სამუშაოთა ოპერაციების შესასრულებლად თავისუფალ რეჟიმსა და პოზაში, რაც იძლევა სურვილისამებრ მდგომარეობის შეცვლის შესაძლებლობას. დაუშვებელია მუდმივად „მჯდომარე“/ „მდგომარე“ პოზაში მუშაობა, გადაადგილება (სიარული).

საქართველოს პარლამენტმა 2020 წლის 14 ივლისს მიიღო კანონი „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“. დასაქმების ხელშეწყობას უზრუნველყოფს დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო.

<https://www.facebook.com/worknet.gov.ge/>  
<http://worknet.gov.ge>

სახელმწიფოს მიერ დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით განხორციელებული საშუაშუალო საქმიანობა შრომის ბაზარზე სამუშაოს მაძიებლისა და დამსაქმებლისთვის უფასოა.

#### პირის დასაქმებისას გაითვალისწინება:

- ა) პირის განათლება, მის მიერ გავლილი მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსი და მისი პროფესიული გამოცდილება;
- ბ) პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობა და ფიზიკური შესაძლებლობები, რომლებიც აუცილებელია მის მიერ შესაბამისი სამუშაოს შესასრულებლად;
- გ) მგზავრობის დრო. პირის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაო ადგილამდე საზოგადოებრივი ტრანსპორტით მგზავრობის საფასური არ უნდა აღემატებოდეს მისი თვიური შრომის ანაზღაურების 15 პროცენტს, ხოლო ორივე მიმართულებით მგზავრობის ხანგრძლივობა – 3 საათს;
- დ) სრულგანაკვეთიანი სამუშაოს შესრულებისთვის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება. იგი საარსებო მინიმუმს ორჯერ მაინც უნდა აღემატებოდეს.