



შრომის სამართლის ყოველთვიური ბიულეტენი № 3, ივლისი 2021



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



სმკ-ის 47.1. მუხლის „ო“ ქვეპუნქტით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველია „სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“. ამასთან, კოდექსში №7177 შეტანილი ცვლილების (29.09.2020) მიხედვით, თუკი ამ საფუძვლით წყდება შრომითი ურთიერთობა, **დამსაქმებელი ვალდებულია კოდექსის 48-ე მუხლის 1-ლი ან მე-2 პუნქტით განსაზღვრულ წერილობით შეტყობინებაში დასაბუთოს ის ობიექტური გარემოება, რომელიც, მისი შეხედულებით, ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. მითითებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისთვის აუცილებელია:** ა) შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყოს განსხვავებული იმავე მუხლში მითითებული სხვა საფუძვლისაგან; ბ) იგი არ იყოს დამოკიდებული დამსაქმებლის სუბიექტურ ნებაზე; გ) იყოს ფაქტობრივი, ე.ი. იმგვარი, რომლის დამტკიცება და უარყოფა შესაძლებელია; დ) გარეშე, ნეიტრალური დამკვირვებლის თვალში წარმოადგენდეს საკმარის მიზეზს შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის. ამასთან, ნების გამოხატვის საფუძვლად არსებულ ქმედებასა და ნების გამოვლენას შორის უნდა არსებობდეს შედეგობრივი კავშირი და ე) ხელშეკრულების მოშლით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგს ხელშეკრულების შენარჩუნებით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგთან უპირატესობა ჰქონდეს.





დასახელებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა თითოეულ შემთხვევაში სასამართლოს მიერ ინდივიდუალური კვლევისა და შეფასების საგანია, რაც დიდწილად არის დამოკიდებული მხარეთა მიერ შრომით დავებში მტკიცების ტვირთის რეალიზებაზე, რაც ამ კატეგორიის დავებზე სპეციალური სტანდარტის სახით მოქმედებს, რომლის თანახმად, **სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული, ამტკიცოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა.** ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები.

სასამართლომ განიხილა ერთ-ერთი საქმე, სადაც დამსაქმებელმა განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებულ პირს ყოველთვიური ხელფასის ნაცვლად საათობრივი ანაზღაურების სისტემაზე გადასვლა შესთავაზა. ეს წინადადება მიუღებელი აღმოჩნდა დასაქმებულისათვის, რადგან მის მიერ ფაქტობრივად მისაღები თანხა მცირდებოდა და არ დაეთანხმა, რაც დამსაქმებელმა სმკ-ის 47.1-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტით დასახელებულ შემთხვევად მიიჩნია და მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტა. სასამართლომ დაადგინა, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება არ შეესაბამებოდა დასახელებულ საფუძველს, რადგან დამსაქმებლის შეთავაზება ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცვლილებას წარმოადგენდა, რაც მხარეთა თანხმობას საჭიროებს (სმკ-ის 20.2 მუხლი), ამასთან, არსებითად უარესდებოდა დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება (იხ. სუსგ N ას-113-2021, 27.04.2021წ; შეად. სუსგ N ას-421-2020, 31.05.2021წ.).

შრომითი მიგრაცია

ეკატერინე ქარდავა,
სამართლის დოქტორი



საქართველოს მთავრობასა და ბულგარეთის რესპუბლიკის მთავრობას შორის 2019 წლის 30 სექტემბერს დაიდო შეთანხმება შრომითი მიგრაციის რეგულირების შესახებ (ძალაში შევიდა 2019 ლის 5 ნოემბერს).

შეთანხმება ვრცელდება შემდეგი კატეგორიის მუშაკებზე, რომლებიც წარმოადგენენ ერთ-ერთი მხარის მოქალაქეებს, ხელი აქვთ მოწერილი შეთანხმებით გათვალისწინებულ შრომით ხელშეკრულებაზე და მეორე მხარის ტერიტორიაზე სარგებლობენ შესაბამისი ბინადრობის ნებართვით:

- » მუშაკები, თავდაპირველი ერთწლიანი ვადით, ბინადრობის ნებართვის შემდგომი გაგრძელების შესაძლებლობით, ჯამურად სამ წლამდე ვადით;
- » სეზონური მუშაკები, წელიწადში არაუმეტეს ცხრა თვის ვადით.

ზემოაღნიშნული კატეგორიის მუშაკებს მუშაობის ნებართვა არ მოეთხოვებათ.





დაქირავებულ მუშაკებს შეიძლება თან ახლდნენ თავიანთი ოჯახის წევრები მიმღები მხარის ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად.

შეთანხმებაზე პასუხისმგებელი ორგანოები არიან:

- » საქართველოში – საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;
- » ბულგარეთის რესპუბლიკაში – შრომისა და სოციალური პოლიტიკის სამინისტრო.

იხ. შეთანხმება აქ:

<https://matsne.gov.ge/document/view/4701239?publication=0>

კითხვა - პასუხი

დასაშვებია თუ არა მრავალჯერადი ანაზღაურებადი სტაჟირება ^^ერთიდაიგივე დამსაქმებელთან?

ეკატერინე ქარდავა, სამართლის დოქტორი

საქართველოს შრომის კოდექსმა დაარეგულირა სტაჟირების ინსტიტუტი. სმკ-ის 18(1) მუხლის თანახმად, „**სტაჟიორი არის ფიზიკური პირი, რომელიც დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე, კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად.**“

გამოსაცდელი ვადისგან განსხვავებით, რომელიც არის სპეციფიკური სახის შრომითი ხელშეკრულება და რომელიც იღება შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, **სტაჟირების ხელშეკრულება გულისხმობს სამუშაოს შესრულებას დახელოვნებისა და სწავლების მიზნით.**

სტაჟირება, ისევე როგორც გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, პრაქტიკაში, ზოგჯერ, გამოიყენება სტაბილური, ხანგრძლივვადიანი, კლასიკური შრომითი ხელშეკრულებების დადების გვერდის ავლის საშუალებად. ამდენად, დამსაქმებლის ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების პრევენციის მიზნით კანონმდებელმა საჭიროდ მიიჩნია სტაჟირების საკანონმდებლო მოწესრიგება. ამიტომაც, 18(2) მუხლით განისაზღვრა, რომ „**დამსაქმებელს ეკრძალება სტაჟიორის შრომის გამოყენება იმ მიზნით, რომ თავი აარიდოს შრომითი ხელშეკრულების დადებას. სტაჟიორი არ ანაცვლებს დასაქმებულს. დამსაქმებელს არ აქვს უფლება, აიყვანოს სტაჟიორი იმ დასაქმებულის ნაცვლად, რომელთანაც შრომითი ურთიერთობა შეჩერდა ან/და შეწყდა.**“





სტაჟირების მარეგულირებელი სამართლებრივი დებულებები ადასტურებს მიზანს, რომ არ უნდა მოხდეს სტაჟირების ინსტიტუტის ულიმიტო/უსასრულო გამოყენება, არ უნდა გაგრძელდეს იგი ხანგრძლივად, არ უნდა დაემსგავსოს სტაჟირების სახელით დასაქმებას, არ უნდა გადაიზარდოს ცოდნის მიღებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სივრცე-დან დაწესებულების/საწარმოს ფიქსირებული (მუდმივი) ან დროებითი ფუნქციის მსახურე-ბისა და დამსაქმებლისათვის მუშაობის ფორმატში.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებითა და წონასწორობის პრინციპის დაცვით უნდა განხორციელდეს სმკ-ის 18(3) მუხლის განმარტება და პრაქტიკაში გამოყენება. ამ დებულების თანახმად: „**ანაზღაურების გარეშე სტაჟირების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს, ხოლო ანაზღაურებადი სტაჟირების ვადა – 1 წელს. პირს უფლება აქვს, ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება გაიაროს მხოლოდ ერთხელ**“. ნორმის ფორმულირებამ ლეგიტიმურად გააჩინა შეკითხვა: აკრძალულია არაანაზღაურებადი სტაჟირება ხელმეორედ იგივე დამსაქმებელთან, მაგრამ **ანაზღაურებადი სტაჟირება შეიძლება დაიღოს რამდენჯერმე ერთიდაიგივე დამსაქმებელთან?** აქ უმნიშვნელოვანესია კონკრეტული ვითარების შეფასება და ანალიზი: რატომ გახდა საჭირო იგივე დამსაქმებელთან ანაზღაურებადი სტაჟირების გავლა ხელმეორედ? (მაგ.: დაიღო ერთწლიანი ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულება; ამოწურვის შემდეგ დაიღო მეორე ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულება და ა.შ.) - ვერ სრულდება ცოდნის მიღებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების პროცესი? ხომ არ ანაცვლებს სტაჟიორი დასაქმებულს? ხომ არ წარმოადგენს ასეთი სტაჟირება შრომითი ხელშეკრულების დადების გვერდის ავლის საშუალებას? და სხვ. თითოეულ კონკრეტულ შემთხვევაში, ეს უნდა გახდეს შრომის ინსპექციის ანდა სასამართლოს შეფასების საგანი.

შრომის უსაფრთხოება

ნინო სიბაშვილი,
შრომის უსაფრთხოების
სპეციალისტი



შრომის უსაფრთხოების ნორმებისა და სტანდარტების შემოწმება ხორციელდება სპეციფიკური კონკრეტული ვითარების მომწესრიგებელი აქტების საფუძველზე.

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის საფუძველზე მიღებულია:

- » საქართველოს მთავრობის დადგენილება # 80 ეკონომიკური საქმიანობის პრიორიტეტული დარგების განსაზღვრის მეთოდებისა და რისკის შეფასების წესის დამტკიცების შესახებ. იხ.: <https://matsne.gov.ge/document/view/4793337?publication=0>
- » საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება # 01-11/ნ სამუშაო სივრცეში მომხდარი უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების აღრიცხვის წესის და ფორმის, მოკვლევის პროცედურებისა და ანგარიშგების წესის დამტკიცების თაობაზე. იხ.: <https://matsne.gov.ge/document/view/4307493?publication=0>

საქართველოს პარლამენტი 2020 წლის 14 ივლისს მიიღო კანონი „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“.

<https://matsne.gov.ge/document/view/4924109?publication=1>

დასაქმების ხელშეწყობას უზრუნველყოფს დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო.

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

<http://worknet.gov.ge>

კანონის თანახმად, პირისთვის შესაფერის სამუშაოდ ითვლება შემდეგი:

ისეთი სამუშაო, მათ შორის, დროებითი სამუშაო, რომელიც შეესაბამება პირის განათლებას, პროფესიას, მის მიერ გავლილ მოკლევადიან პროფესიულ საგანმანათლებლო კურსს ან/და მის პროფესიულ გამოცდილებას, პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობასა და ფიზიკურ შესაძლებლობებს, რომლებიც მას სამუშაოს შესასრულებლად მოეთხოვება, ამასთანავე, სრულგანაკვეთიანი სამუშაოს შესრულებისთვის განსაზღვრული და დარიცხული შრომის ანაზღაურება იმ დროისთვის ქვეყანაში დადგენილ საარსებო მინიმუმს ორჯერ მაინც უნდა აღემატებოდეს.

სამუშაოს მაძიებლად შეიძლება დარეგისტრირდეს უმუშევარი ან დასაქმებული, რომელიც ეძებს სხვა შესაფერის სამუშაოს.

პირი სამუშაოს მაძიებლად ვერ დარეგისტრირდება, თუ:

- » ის არის 16 წლის და რეგისტრაციის დროისთვის ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში მოსწავლედ ირიცხება;
- » მან მიაღწია საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ საპენსიო ასაკს;
- » ის სამხედრო სავალდებულო სამსახურში ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურში იმყოფება;
- » ამ კანონის მე-20 მუხლის „ა“-„დ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლით რეგისტრაციის შეწყვეტიდან 18 თვე არ გასულა (მუხლი 20: სააგენტო იღებს გადაწყვეტილებას სამუშაოს მაძიებლის რეგისტრაციის შეწყვეტის შესახებ, თუ: ა) სამუშაოს მაძიებელი სააგენტოში ვიზიტისთვის დადგენილ დროს სამჯერ არასაპატიო მიზეზით არ გამოცხადდა; ბ) სამუშაოს მაძიებელმა კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმის შესრულებაზე უარი განაცხადა; გ) სამუშაოს მაძიებელმა ორჯერ დაუსაბუთებლად უარი თქვა დასაქმებაზე ან მისი მიზეზით ორჯერ შეწყდა იმ დამსაქმებელთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება, რომელთან დაკავშირებაც სააგენტოს შუამავლობით მოხდა; დ) ეს სამუშაოს მაძიებელმა მოითხოვა).
- » ის არ არის საქართველოს მოქალაქე.

შრომის ინსპექციის სამსახური ინსპექტირება ზეგანაკვეთურ შრომასთან დაკავშირებით

ასოციაციამ „ევროპის დროით“ მიმართ შრომის ინსპექციის სამსახურს ზეგანაკვეთურ შრომასთან დაკავშირებით ინსპექტირების პოლიტიკის თობაზე. შრომის ინსპექციის სამსახურის პასუხის შედეგად იკვეთება, რომ 2021 წლის 1 იანვრიდან დღემდე განხორციელდა მრავალი გეგმიური და არაგეგმიური ინსპექტირება. გამოვლენილია დარღვევები. ადმინისტრაციული სახდელის სახედ გამოყენებულია გაფრთხილება. იხილეთ პასუხი:

„2021 წლის 28 ივნისს თქვენ მიერ წარმოდგენილ №3093 წერილთან დაკავშირებით, რომელიც შეეხება სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ ახალი მანდატის ფარგლებში ზეგანაკვეთურ შრომასთან დაკავშირებით გამოვლენილი დარღვევების თაობაზე ინფორმაციის მიწოდებას, გაცნობებთ შემდეგს:

2021 წლის 1 იანვრიდან 2021 წლის 1 ივლისამდე სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ შრომითი

ნორმების ეფექტიანი უზრუნველყოფის მიზნით, ინსპექტირება განხორციელდა როგორც გეგმურად, ასევე საჩივრის (არაგეგმური) საფუძველზე, რომელთა შორის ზეგანაკვეთურ შრომასთან დაკავშირებით აღსანიშნავია, რომ:

- ა) 26 (ოცდაექვსი) ობიექტის შრომით ხელშეკრულებაში არ იყო ასახული ისეთი არსებითი პირობა, როგორიცაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი. შესაბამისად დადგინდა საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის დარღვევა;
- ბ) 48 (ორმოცდარვა) ობიექტთან მიმართებით დადგინდა არანორმირებულად შესრულებული სამუშაო დროის აუნაზღაურებლობა, კერძოდ:
 - ბ.ა) 30 (ოცდაათ) ობიექტზე არ ხდებოდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება/დამატებითი დასვენების დროის მიცემა, რაც წარმოადგენდა საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის დარღვევას;
 - ბ.ბ) 18 (თვრამეტ) ობიექტთან მიმართებით დასაქმებულის მიერ უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაო არ იყო მიჩნეული ზეგანაკვეთურ შრომად, რაც თავის მხრივ საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 30-ე მუხლის დარღვევაა.

(შენიშვნა: „ა“ და „ბ“ პუნქტებით გათვალისწინებულ დარღვევები ზოგიერთ ობიექტზე ერთდროულად გამოვლინდა.)

ზემოაღნიშნული შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმების დარღვევები გამოვლენილ იქნა ისეთ სფეროებში, როგორიცაა საცალო-საბითუმო ვაჭრობა, კვების ობიექტი, დაცვის სამსახური,

საგანმანათლებლო დაწესებულება, მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია, ფარმაცევტული საქმიანობა, საბანკო მომსახურება, საწარმოო ქარხანა და ა.შ., რომელთა მიმართებითაც ადმინისტრაციული სახდელის სახედ გამოყენებულ იქნა გაფრთხილება.“



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

