



შრომის სამართლის ყოველთვიური ბიულეტენი № 6, ოქტომბერი 2021



EUROPEAN
TIME

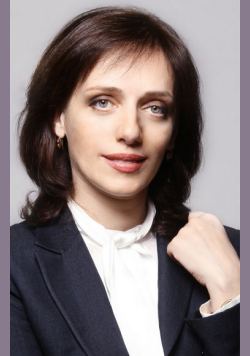


შემოგვიერთდით,
დაგვისვით შეკითხვები
european.time.geo@gmail.com
ekakardava2014@gmail.com

შრომის სამართალი
შრომითი მიგრაცია
შრომის უსაფრთხოება

საქართველოს შრომის კოდექსი

ეკატერინე გასიტაშვილი,
უზენაესი სასამართლოს
მოსამართლე



შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის ვადის გამოთვლა - სმკ-ის 34-ე

სმკ-ის 34-ე მუხლის თანახმად: **1. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება** დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო. **2. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში არ ითვლება** დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენის დრო ან 7 სამუშაო დღეზე მეტი ხანგრძლივობის ანაზღაურების გარეშე შვებულება.

კოდექსის 32.1-ე მუხლით დადგენილია, რომ **დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ. მხარეთა შეთანხმებით**, დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს ადნიშნული ვადის გასვლამდე. 34.1-ე მუხლის გამოსაყენებლად 32-ე მუხლის დანაწესია მნიშვნელოვანი. თუკი დასაქმების პირველი წელია და ამ პერიოდში დასაქმებულმა ფაქტობრივად, 10 თვე იმუშავა, ხოლო შემდეგ **დამსაქმებლის ბრალით** ერთი თვე იძულებითი მოცდენა ჰქონდა (ვერ იმუშავა), მაშინ მიიჩნევა, რომ მან სრულად იმუშავა 11 თვე და შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშვა.





34.2-ე მუხლი ისეთ შემთხვევებს განსაზღვრავს, როდესაც შვებულების მოთხოვნის უფლების გამოყენებას ხელს უშლის კონკრეტული გარემოებები: ა) შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში არ ჩაითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაპატიოდ მოცდენის დრო. მაგალითად, დასაქმების პირველ წელს დასაქმებულმა 10 თვე და 10 დღე იმუშავა, ხოლო შემდეგ არასაპატიოდ მიზეზით 5 დღე არ გამოცხადებულა სამუშაოზე. გაცდენილი დღეები არ ჩაითვლება გამოსათვლელ ვადაში და დასაქმებულმა უნდა იმუშაოს კიდევ იმდენი დღე, რაც ფაქტობრივად ნამუშევარ 11 თვიანი პერიოდს შეადგენს, რათა შეძლოს დამსაქმებლისაგან მოითხოვოს შვებულება. ბ) კიდევ ერთი წინაპირობაა განსაზღვრული შვებულების მოთხოვნის უფლების ვადის გამოსათვლელად: გამოსათვლელ ვადაში არ ითვლება 7 სამუშაო დღეზე მეტი ხანგრძლივობის ანაზღაურების გარეშე შვებულება. პირველ რიგში, ეს ნიშნავს, რომ ანაზღაურებისგარეშე შვებულების მოთხოვნა შესაძლოა დასაქმების პირველ წელსვე სრულად მუშაობის 11 თვიანი პერიოდის გასვლამდეც, საწინააღმდეგო განმარტების პირობებში ანაზღაურებისგარეშე შვებულების გამოყენების უფლება აზრს დაკარგავს. მეორე რიგში, ანაზღაურებისგარეშე შვებულების დღეებიდან, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის გამოსათვლელ ვადაში ჩაეთვლება 7 სამუშაო დღე. მაგალითად: დასაქმების პირველ წელს 10 თვის სრულად მუშაობის შემდეგ დასაქმებულმა გამოიყენა 15 დღიანი ანაზღაურებისგარეშე შვებულება, რაც კალენდარული დღეებით იანგარიშება. ასეთ ვითარებაში, 15 დღიანი ანაზღაურებისგარეშე შვებულებიდან 7 სამუშაო დღის ოდენობის კალენდარული დღე ჩაითვლება გამოსათვლელ ვადაში, დარჩენილი დღეები კი არ ჩაითვლება. დასაქმებულმა კიდევ იმდენი დღე უნდა იმუშაოს, რაც შვებულების მოთხოვნის წარმოშობისათვის საჭირო 11 თვიან პერიოდს შეავსებს.

საქართველოს შრომის კოდექსი

ეკატერინე ქარდავა, სამართლის დოქტორი



შრომითი ხელშეკრულების ვადა

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს განსაზღვრული ვადით ან უვადოდ.

სმკ-ის 14.3. მუხლი განიმარტება შემდეგნაირად: შრომითი ხელშეკრულება, როგორც წესი, იდება ერთი წლით ან მეტი ხნით. თუმცა დაშვებულია ისეთი განსაზღვრულვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები, რომლებიც ერთ წელზე ნაკლები ხნით იდება. ასეთი ხელშეკრულებებისთვის კანონი ადგენს კონკრეტულ საფუძვლებს. კერძოდ:





- ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო.
- ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;
- გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;
- დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;
- ე) შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებს „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებას;
- ვ) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

სმკ-ის 14.5. მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დაიდება ზემოაღნიშნული რომელიმე საფუძვლის გარეშე, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

კანონის ძალით შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ გადაქცევა ნიშნავს, რომ ვადის ამოწურვით შრომითი ხელშეკრულება ვერ შეწყდება. მაგალითად, შპს-სა და დასაქმებულს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 10 თვის ვადით. ეს ხელშეკრულება ერთ წელზე ნაკლები ვადით არის დადებული, ამდენად, 14.3. მუხლის რომელიმე საფუძველს უნდა აკმაყოფილებდეს. თუ ვერ აკმაყოფილებს, კანონის ძალით ის უვადოა. ამიტომაც, 10 თვის გასვლის შემდეგ, დამსაქმებელი ვერ მიუთითებს ვადის გასვლით ხელშეკრულების შეწყვეტაზე. აქვე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ **შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგება დამსაქმებლის ვალდებულებაა.** ხელშეკრულების პირობების შემუშავებისა და შეთავაზების ძალაუფლება, დაბალანსებულია ტვირთით დაიცვას ხელშეკრულების დადების კანონიერი მოთხოვნები (ფორმაც და შინაარსიც).

**შრომითი
მიზანია**

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საპასუხო წერილის (# 01/14305, 17.09.2021) საფუძველზე:

საქართველოს ფარგლების გარეთ დასაქმების განმახორციელებელი პირის მიერ სამინისტროსთვის კანონის საფუძველზე ინფორმაციის მიუწოდებლობის/ანგარიშის წარუდგენლობისა და დაჯარიმების შემთხვევების რაოდენობა 2015 წლიდან დღემდე:





- საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 17 დეკემბრის №631 დადგენილებით დამტკიცდა „იურიდიული ჰირის, ინდივიდუალური მეწარმის ან უცხო ქვეყნის საწარმოს ან არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული ჰირის ფილიალის (წარმომადგენლობის, მუდმივი დაწესებულების) მიერ უცხოელი დამსაქმებლის შესახებ ინფორმაციისა და შრომითი ემიგრაციის სფეროში განხორციელებული საქმიანობის შესახებ ანგარიშის წარდგენის წესი და ფორმა“ (დადგენილება ამოქმედდა 2016 წლის 1 მაისს). საქართველოს ფარგლებს გარეთ დასაქმების განმახორციელებელი ჰირის მიერ უცხოელი დამსაქმებლის შესახებ ინფორმაციისა და შრომითი ემიგრაციის სფეროში განხორციელებული საქმიანობის შესახებ ანგარიშების წარმოდგენლობის გამო 2016 წლიდან 2020 წლამდე დაჯარიმებულია 667 კომპანია.
- ზემოაღნიშნული დადგენილების თანახმად საზღვარგარეთ დასაქმებაში შუამავალი კომპანია ყოველწლიურ ანგარიშს წარადგენს წელიწადში ერთხელ, მომდევნო კალენდარული წლის პირველ მარტამდე. შესაბამისად 2021 წლის მონაცემები ცნობილი იქნება 2022 წლის მარტში.

კითხვა - პასუხი

როგორ რეგულირდება ცვლაში მუშაობა?

ცვლაში მუშაობა გამოიყენება იქ, სადაც დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/სამუშაო პროცესის უწყვეტ 24-საათიან რეჟიმს. ასეთ ვითარებაში, მხარეებს უფლება აქვთ, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ. ცვლაში მუშაობისას, დასაქმებულები ერთსა და იმავე სამუშაოზე თანამიმდევრობით ცვლიან ერთმანეთს. ამისთვის, წინასწარ განსაზღვრულია გრაფიკი.

სამუშაო ცვლებს შორის დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს უწყვეტი დასვენება, არანაკლებ 12 საათისა და აგრეთვე, დასაქმებულს ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენება უნდა მიეცეს.

მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა აკრძალულია. დასაქმებულს ცვლების განრიგის ცვლილების შესახებ უნდა ეცნობოს არანაკლებ 10 დღით ადრე.

შრომის უსაფრთხოება

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მიზნებისათვის საქართველოს მთავრობამ მიიღო №381 დადგენილება (27.07.2018) საქართველოს მომეტებული საფრთხის შემცველი, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალის დამტკიცების თაობაზე. ჩამონათვალში შევიდა 327-მდე სამუშაო, რომელიც მიჩნეულია მომეტებული საფრთხის მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან საქმიანობად. ეს სამუშაოები ექვემდებარება შემოწმებასა და კონტროლს შრომის უსაფრთხოების კონტექსტში. აღნიშნული სამუშაოებია:

- ნარჩენების შეგროვებასთან დაკავშირებული სამუშაოები.
- წყლის დაგროვება, დამუშავება და განაწილება.
- კანალიზაციასთან დაკავშირებული სამუშაოები.
- ავტომობილების ტექნიკურ მომსახურებასა და რემონტთან დაკავშირებული სამუშაოები.
- დასაწყობებასა და შენახვასთან დაკავშირებული სამუშაოები.
- შაქრის წარმოებასთან დაკავშირებული სამუშაოები.
- ფქვილის წარმოებასთან დაკავშირებული სამუშაოები.
- ფეხსაცმლის წარმოებასთან დაკავშირებული სამუშაოები.
- საცვლების წარმოებასთან დაკავშირებული სამუშაოები.
- შპალერის წარმოებასთან დაკავშირებული სამუშაოები.
- და სხვა

იხ. აქ: <https://matsne.gov.ge/document/view/4277583?publication=0>

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

