



შრომის სამართლის ყოველთვიური ბიულეტენი № 7, ნოემბერი 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



გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 47.1.“ნ” მუხლის საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს

სმკ-ის 47.1-ე მუხლის „ნ“ ქვეპუნქტით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველია „**დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება**“. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი არეგულირებს სამეწარმეო საქმიანობის სუბიექტთა ფუნქციონირებასთან დაკავშირებულ საკითხებს. ამ კანონის თანახმად იურიდიული პირის ლიკვიდაციის პროცესის წარმოების შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს საწარმოს პარტნიორთა კრება, რაც უნდა დარეგისტრირდეს მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრში, **სწორედ რეგისტრაციის მომენტიდან ჩაითვლება ლიკვიდაციის პროცესი დაწყებულად**. აქედან გამომდინარე, **დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყების საფუძვლით დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მიიჩნევა დამსაქმებლის ინიციატივად** და, სმკ-ის 31.5-ე მუხლის თანახმად, **დამსაქმებელს წარმოეშვება ვალდებულება დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად**.





სმკ-ის 32-ე მუხლი ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობას უკავშირებს დასაქმებულის მიერ დასაქმების პირველ წელს ფაქტობრივად მუშაობის 11 თვის გასვლას, თუმცა, შესაძლოა კანონით გათვალისწინებულ ვადამდეც მიეცეს დასაქმებულს ანაზღაურებადი შვებულება, რაც მხარეთა შეთანხმებას საჭიროებს. **დასაქმების მეორე და მომდევნო წელს ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების უფლება დასაქმებულს სამუშაო წლის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეუძლია, რასაც დამსაქმებელთან შეთანხმება სჭირდება.**

იმ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელს დადგენილი აქვს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა (სმკ-ის 32.5-ე მუხლი) და დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის პროცესის დაწყების ფაქტი დარეგისტრირდება მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრში, **დამსაქმებელი ვალდებულია გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება გასცეს იმ დასაქმებულებზე, რომლებსაც რიგითობით მოუწევდათ შვებულების გამოყენება, თუმცა სალიკვიდაციო პროცესის დაწყების გამო ვეღარ გამოიყენებენ.**

საქართველოს შრომის კოდექსი

ეკატერინე ქარდავა,
სამართლის დოქტორი



შინაგანაწესის სტანდარტი

- » შინაგანაწესი არის დამსაქმებლის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების ერთ-ერთი ინსტრუმენტი, რომელიც **მრავალჯერადი გამოყენებისაა და ყველა დასაქმებულ-სათვის ერთნაირად აყალიბებს წესებს.**
- » შინაგანაწესში დამსაქმებელი ასახავს საწარმოს, დაწესებულების სპეციფიკით განპირობებულ წესებს.
- » შინაგანაწესში **აუცილებლად/იმპერტიულად უნდა გაიწეროს დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები.**
- » დამსაქმებელმა დასაქმებულს უნდა გააცნოს შინაგანაწესი დასაქმების/მუშაობის დაწყებისთანავე (23.1 მუხლი).
- » შინაგანაწესი არ უნდა შეიცავდეს წესებს, რომლებიც ეწინააღმდეგება შრომით ხელშეკრულებას ან/და საქართველოს შრომის კოდექსს (23.6 მუხლი).





როდის შეიძლება შინაგანაწესის დარღვევა გახდეს დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი?

შინაგანაწესით დადგენილი წესების/ვალდებულებების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი, თუ შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია (47.2 მუხლი).

როგორ შეიძლება შინაგანაწესი გახდეს შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი?

სმკ-ის 14.3-ე მუხლის თანახმად, შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი რომ გახდეს, ამისათვის ორი კუმულაციური პირობის დაკმაყოფილებაა საჭირო:

- შრომითი ხელშეკრულებით უნდა განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია;
- დამსაქმებელი ვალდებულია პირს (კანდიდატს) შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს შრომის შინაგანაწესი.

შინაგანაწესის გაცნობის პროცედურა დამსაქმებლის შრომის მენეჯმენტის ნაწილი უნდა იყოს. დავის შემთხვევაში, დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს (ფაქტით, მტკიცებულებით), რომ მან გააცნო შინაგანაწესი პირს დასაქმებამდე/მუშაობის დაწყებამდე.

დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს გააცნოს შრომის შინაგანაწესში შეტანილი ცვლილება მისი შეტანიდან 14 კალენდარული დღის ვადაში.

შრომითი მიგრაცია

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

შრომითი მიგრაციის სფეროში სახელმწიფოთაშორისი თანამშრომლობის განვითარებისა და საზღვარგარეთ ღრობითი ლეგალური დასაქმების შესაძლებლობების გაფართოების მიზნით საქართველოს მთავრობას უკვე აქვს გარკვეული მიღწევები. კერძოდ:

- 2013-2016 წლებში საქართველომ გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოებასთან (GIZ) აქტიური თანამშრომლობით, გერმანიასთან წარმატებით განახორციელა ცირკულარული მიგრაციის პილოტური პროექტი, რომლის ფარგლებშიც გერმანიაში ლეგალურად დასაქმდა 40 საქართველოს მოქალაქე.





- 2017-2019 წლებში საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციასთან (IOM) მჭიდრო თანამშრომლობით, პოლონეთთან წარმატებით განახორციელა ცირკულარული მიგრაციის პილოტური პროექტი. აღნიშნული პროექტის ფარგლებში, პოლონეთში დასაქმდა 65 საქართველოს მოქალაქე.
- 2013 წელს, ხელი მოეწერა საქართველოსა და საფრანგეთის მთავრობებს შორის კვალიფიციური სპეციალისტების ბინადრობისა და ცირკულარული მიგრაციის შესახებ ხელშეკრულებას. აღნიშნული ხელშეკრულება ძალაში შევიდა 2019 წლის 1 თებერვალს.
- 2020 წლის 30 სექტემბერს ხელი მოეწერა ისრაელის სახელმწიფოს მთავრობასა და საქართველოს მთავრობას შორის „ისრაელის სახელმწიფოში შრომის ბაზრის კონკრეტულ სექტორებში საქართველოს მოქალაქეების დროებითი დასაქმების შესახებ“ შეთანხმებას.
- 2019 წლის 30 სექტემბერს ხელი მოეწერა „ბულგარეთის რესპუბლიკასა და საქართველოს შორის შრომითი მიგრაციის რეგულირების შესახებ“ შეთანხმებას.
- 2020 წლის 17 იანვარს საქართველოსა და გერმანიას ფედერაციულ რესპუბლიკას შორის ხელი მოეწერა „გერმანიის ფედერაციულ რესპუბლიკაში სეზონურ სამუშაოზე ქართული სამუშაო ძალის დასაქმების შესახებ“ შეთანხმებას.

კითხვა - პასუხი

ეკატერინე ქარდავა

რამდენია ნორმირებული სამუშაო დრო სამუშაო დღის განმავლობაში?

სმკ, ძირითად აქცენტს აკეთებს კვირის განმავლობაში სამუშაო საათის განსაზღვრაზე. ნორმირებული სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში არის **40 საათი**, ამავდროულად, ნორმირებული სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, არის **48 საათი**.

სმკ-ს დებულებათა განმარტების საფუძველზე, შესაძლებელია ყოველდღიური სამუშაო საათების ნორმის დადგენა:

- » 24.3-ე მუხლი მიუთითებს, იმაზე, რომ სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში შესაძლოა **სამუშაო პროცესი ითხოვდეს 8 საათზე მეტი** ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს. ასეთი ჩანაწერი, ერთი მხრივ, მიუთითებს იმაზე, რომ სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის საწარმოში მოითხოვება ანდა დასაშვებია 8 საათზე მეტი ხნით მუშაობა, მეორე მხრივ, მიუთითებს იმაზე, რომ თუ საწარმო არ არის სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე, სამუშაო დღე არ უნდა გასცდეს 8 საათიან მუშაობას.





- » ამავდროულად, სმკ-ის თანახმად, **კვირის განმავლობაში სამუშაო დღეთა რაოდენობა არის ექვსი დღე** (შრომითი ხელშეკრულებით ეს შეიძლება დასაქმებულისათვის უფრო ხელსაყრელი დებულებით დარეგულირდეს, მაგალითად, შრომის ხელშეკრულებით განისაზღვროს 5-დღიანი სამუშაო კვირა). ექვსი სამუშაო დღისა (ამასთან, დამკვიდრებული პრაქტიკით 5 სამუშაო დღისა) და კვირის ნორმირებული საათების (მაქსიმუმ 40 ან 48) ურთიერთშეჯერების გათვალისწინებით, სამუშაო დრო დღის განმავლობაში არ უნდა გასცდეს 8 საათს.

ამასთან, უშუალოდ შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება დადგინდეს ნორმირებული სამუშაო დრო როგორც კვირის, ასევე, სამუშაო დღის განმავლობაში. შრომის ხელშეკრულებით დადგენილი სტანდარტი არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას კოდექსით განსაზღვრულ სტანდარტთან შედარებით.

პრაქტიკა უმეტესწილად განვითარდა შემდეგნაირად:

- » 5-დღიანი სამუშაო კვირის შემთხვევაში, დღეში 8 საათიანი სამუშაო დრო (კვირაში 40 საათი).
- » 6-დღიანი სამუშაო კვირის შემთხვევაში, სპეციფიკურ საწარმოებში, დღეში 8 საათიანი სამუშაო დრო (კვირაში 48 საათი).

თუმცა, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის საწარმოში, შესაძლებელია დღეში 8 საათზე მეტი ხნით მუშაობა ნორმირებული სამუშაო დროის გაგებით. მაგალითად, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის საწარმოში 5-დღიანი სამუშაო კვირის დროს, შესაძლებელია შემდეგი ლეგალური სქემა: 9.6 საათი დღეში, 5 დღეში კი 48 საათი.

თუმცა, სმკ პირდაპირ, უშუალოდ და გამჭვირვალედ არ აყალიბებს სამუშაო დღის განმავლობაში ნორმირებული სამუშაო საათების მაქსიმალური რაოდენობის საკითხს, მათ შორის სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებისათვის. ეს ხელს უშლის გარკვეული პრაქტიკული შემთხვევების ერთგვაროვან შეფასებას. მაგალითად, შრომის ხელშეკრულებით განისაზღვრა კვირის განმავლობაში 4-დღიანი სამუშაო დრო (არა სპეციფიკურ საწარმოში), სადაც დღის განმავლობაში შესასრულებელია 10 საათიანი შრომა, რაც კვირის განმავლობაში არ სცდება 40 საათს. **დღეში 10 საათი ჩაითვლება ნორმირებულ სამუშაო დროდ თუ 8 საათის შემდეგ შესრულებული 2 საათი ჩაითვლება ზეგანაკვეთურ მუშაობად? ასეთ შემთხვევებზე პასუხი უშუალოდ კოდექსში არ არის.**

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

