



შრომის სამართლის ბიულეტენი

№ 5, ივლისი 2023



EUROPEAN
TIME

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

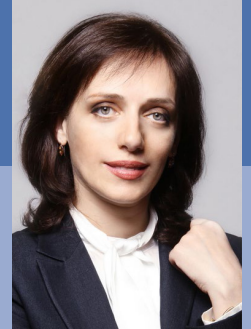
FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

შრომის
სამართალი

ასოციაცია „ევროპის დროით“ ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით გთავაზობთ ყოველთვიურ „შრომის ბიულეტენს“. აქ განიხილება ყველაზე აქტუალური საკითხები შრომის სამართლის სფეროში, აგრეთვე, - პასუხები შემოსულ კითხვებზე.

**კონკურენტთან დასაქმების შეზღუდვა
დასაქმებულისათვის და სანაცვლოდ კომპენსაციის
გადახდის ვალდებულება**

ეკატერინე გასიტაშვილი
საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე



სმკ-ის 2.2-ე მუხლის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. მიუხედავად ამისა, სმკ-ის მე-60 მუხლი მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება გათვალისწინებული იყოს შეზღუდვები, კერძოდ: სამართლიანი კონკურენციის მიზნებიდან გამომდინარე, **კოდექსით დასაშვებია დასაქმებულისათვის კონკურენტთან დასაქმების შეზღუდვის დაწესება და ასეთზე მხარეთა შეთანხმება.**

დასაქმების უფლების შეზღუდვისათვის დასაქმებულს წარმოეშობა კომპენსაციის მიღების მოთხოვნის უფლება, ხოლო დამსაქმებელს – დაწესებული შეზღუდვისათვის თანხის ანაზღაურების ვალდებულება.

შრომითი ურთიერთობის დროს დამსაქმებელმა შესაძლოა დასაქმებულში ინვესტიცია ჩადოს და მისი პროფესიული განვითარება უზრუნველყოს, რაც, თავის მხრივ, ემსახურება თავად დამსაქმებლის - მოგებაზე ორიენტირებული მეწარმე სუბიექტის - ინტერესებს, ჰყავდეს კვალიფიციური კადრი სამეწარმეო მიზნების წარმატებით განსახორციელებლად. ამის საპირწონედ დამსაქმებელს შეუძლია დასაქმებულს მოსთხოვოს, არ გამოიყენოს დასაქმების დროს მიღებული ცოდნა და გამოცდილება სხვა კონკურენტ დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობის დასრულებიდან კანონით განსაზღვრულ 6-თვიან ვადაში, შესაბამისი ანაზღაურების სანაცვლოდ.

გასათვალისწინებელია, უფლებამუზღუდულ პირს, სამუშაოს შესრულების აკრძალვის სანაცვლოდაც [ერთიანად უნდა მიეცეს შესაბამისი საკომპენსაციო თანხა](#), რაც თანასწორად აზღვევს, ერთი მხრივ, დამსაქმებლის ინტერესს, რომ ხელშეკრულებით შეთანხმებულ ვადაში პირი არ დასაქმდეს კონკურენტ საწარმოში, ხოლო, მეორე მხრივ, ავალდებულებს დროებით უფლებამუზღუდულ პირს, შეასრულოს სახელშეკრულებო პირობა, რადგან ის უზრუნველყოფილია დასაქმების შეზღუდვის მთელი პერიოდისათვის ერთიანად გადახდილი თანხით (შეადრ. სუსგ-ებს: N ას-1041-2019, 12.02.2020 წ; N ას-646-2020, 29.09.2020წ; N ას-646-2020, 29.09.2020წ; N ას-1162-2021, 11.03.2022წ; N ას-1197-2021, 20.04.2022წ; N ას-529-2021, 20.04.2022წ; N ას-1128-2022, 25.11.2022წ.).

რუბრიკა: პითხვა-პასუხი

რა ოდენობით უნდა გადაუხადოს დამსაქმებელმა დასაქმებულს წლიური ანაზღაურებადი შვებულება?



ეკატერინე ქარდავა
სამართლის დოქტორი, ჟან მონეს პროფესორი,
ასოციაციის „ევროპის დროით“ თავმჯდომარე

სმკ-ის 36-ე მუხლი აწესრიგებს დასაქმებულის სამშვებულებო ანაზღაურების გაცემის საკითხს. აქ წარმოდგენილია ალტერნატივათა რიგითობა, კერძოდ: „**დასაქმებულის სამშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან, თუ მის მიერ მუშაობის დაწყების ან ბოლო შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან, ხოლო თუ იგი ყოველთვიურ ფიქსირებულ შრომის ანაზღაურებას იღებს – ბოლო თვის შრომის ანაზღაურების მიხედვით.**“.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, წლიური ანაზღაურებადი შვებულება, არანაკლებ 24 სამუშაო დღისთვის, ანაზღაურდება შვებულებით სარგებლობამდე ბოლო თვეების (3 თვის) ხელფასის ჯამიდან. ფიქსირებული ხელფასის ოდენობით კი შვებულების ანაზღაურება გაიცემა მხოლოდ მაშინ, თუ ხელფასი არ იცვლება და ერთნაირია ყოველ თვე (ასეთ დროს - შვებულებით სარგებლობამდე ბოლო თვის ხელფასის ოდენობით).

მაგალითად: პირი უნივერსიტეტშია დასაქმებული. მას შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრული აქვს კონკრეტული მოცულობის სამუშაო - სამეცნიერო, სასწავლო და ადმინისტრაციული საათები, რისთვისაც მასზე გაიცემა თვეში 3000 ლარის ოდენობის ხელფასი. ხოლო თუ ეს პირი დამატებით ჩაატარებს ლექციებს, დაწერს სამეცნიერო რეცენზიებს (და ა.შ.), მაშინ მასზე გაიცემა დამატებითი თანხა საათობრივი ან ნარდობლივი ანაზღაურების სახით. თუ ლექტორმა მაისის თვეში ხელფასის სახით მიიღო ფიქსირებული 3000 ლართან ერთად 400 ლარი დამატებითი სალექციო საათებისთვის (სულ 3400 ლარი), ივნისის თვეში მიიღო, 3000 ლართან ერთად დამატებითი ლექციებისთვის 400 ლარი, რეცენციებისთვის 200 ლარი და ზეგანაკვეთური მუშაობისთვის 200 ლარი (სულ 3800 ლარი), ხოლო ივლისის თვეში მიიღო მხოლოდ 3000 ლარი, მისი ანაზღაურება გამოითვლება ამ სამი თვის ჯამიდან, კერძოდ: $(3400+3800+3000):3=10\ 200:3=3400$. ე.ი. დასაქმებულმა აგვისტოს თვეში უნდა მიიღოს 3400 ლარი სამშვებულებო ანაზღაურების სახით (და არა 3000 ლარი). ასეთი ცვალებადი/მოძრავი ყოველთვიური ანაზღაურების დროს აკრძალულია ძირითადი ხელფასის ოდენობით (ამ შემთხვევაში მხოლოდ 3000 ლარის ოდენობით) შვებულების ანაზღაურება.

ხოლო თუ ლექტორს ფიქსირებული ანაზღაურება აქვს, მაგალითად, თვეში 2500 ლარი, რომელიც არ იცვლება თვიდან თვემდე, მაშინ მისი სამშვებულებო ანაზღაურება იქნება იგივე - 2500 ლარი (შვებულებამდე წინა თვეში აღებული ხელფასის რაოდენობის შესაბამისად).

საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ნიუვიჟენ უნივერსიტეტი, ILO, 2023,

ავტორთა კოლექტივი: დავით კერესელიძე, სოფიო ჩაჩავა, ზაქარია შველიძე, ვახტანგ ზაალიშვილი, გიორგი ამირანაშვილი, ნინო ბაქაქური, ეკა გასიტაშვილი, თამარ ხაჟომია, ეკა ქარდავა, თამარ კერძაია, გვანცა კიკაბიძე, მარიამ გაიპარაშვილი, უჩა ძიმისტარიშვილი, სიმონ ტაკაშვილი, გიორგი ხარაიშვილი, თათია ხაბეიშვილი, რაისა ლიპარტელიანი.

https://drive.google.com/file/d/1AM6kSEEWUqp7rwDXCxUhgQ5YcUyA_ft5/view

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

