



შრომის სამართლის ბიულეტენი



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“



ეკატერინე ქარდავა, სამართლის
დოქტორი, ასოციაციის „ევროპის
დროით“ თავმჯდომარე

**ხელფასი უნდა იყოს თუ არა
გარანტირებული ოდენობის თუ
მხოლოდ გამომუშავებაზე
დამოკიდებული?**

შრომა, ფართო გაგებით, არის სხვადასხვა ვალდებულებითი ურთიერთობის საგანი, კერძოდ: ნარდობის ხელშეკრულების, მომსახურების ხელშეკრულების, დავალების ხელშეკრულების, შრომითი ხელშეკრულების. შრომა, ვიწრო გაგებით, მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების საგანია. შრომით ხელშეკრულებას (შრომით ურთიერთობებს) აწესრიგებს საქართველოს შრომის კოდექსი. გამომდინარე აქედან, როცა ადგილი აქვს შრომით ურთიერთობებს (შრომით ხელშეკრულებას), ანაზღაურების საკითხი განსხვავებულად და იმპერატიულად წესრიგდება (ვიდრე ეს არის ნარდობაში, მომსახურებაში, დავალებაში).

შრომითი ურთიერთობები ნარდობის, მომსახურების, დავალების ხელშეკრულებებისგან იმით განსხვავდება, რომ აქ არის მნიშვნელოვანი დაქვემდებარება დასაქმებულისა დასაქმებლის ქვეშ (ორგანიზაციული დაქვემდებარება, ნორმატიული დაქვემდებარება და ეკონომიკური დაქვემდებარება). ასეთ პირობებში, დასაქმებულის (მხარის) თავისუფლების ხარისხი

შემცირებულია/შეკვეცილია და დასაქმებული აღიარებულია სუსტ მხარედ, რომელსაც სჭირდება სპეციალური დაცვა. სხვა ხელშეკრულებებში ასე არ ხდება. ანაზღაურება კი ერთ-ერთი ფუნდამენტური და ძირეული ასპექტია შრომით ურთიერთობებში. დამსაქმებელი იყენებს დასაქმებულის შრომას საკუთარი ბიზნესის ფუნქციონირებისათვის და მან ამისთვის უნდა გადაიხადოს ანაზღაურება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 2(1) მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის აუცილებელი ელემენტია ანაზღაურება. საქართველოს შრომის კოდექსის 41(3) მუხლის თანახმად „შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ“. ეს ორი იმპერატიული ნორმა ცალსახად ადგენს დასაქმებულის დაცვის სტანდარტს - დამსაქმებელს შრომის მენეჯმენტსა და ბიზნესის/საქმიანობის ბიუჯეტში უნდა ჰქონდეს გათვალისწინებული მინიმუმ ყოველთვიური ანაზღაურება დასაქმებულებისთვის (დასაშვებია თვეში რამდენჯერმე, მაგრამ არ არის დაშვებული გადაცდეს თვეს).

ამის ფონზე, საქართველოში არის შემთხვევები, როცა შრომითი ხელშეკრულება იდება (შრომითი ურთიერთობები წარმოიშობა) ისე, რომ დამსაქმებელი დასაქმებულს უთანხმდება გამომუშავებით ანაზღაურებაზე გარანტირებული ოდენობის (ან მინიმუმის) გარეშე. მაგალითად, სადაზღვევო აგენტს, რომელიც მთელი დღე მუშაობს, უკავშირდება პოტენციურ მომხმარებლებს, ურეკავს მათ ან გადაადგილდება მისამართებზე, არ გადაეხდება ანაზღაურება, თუ მომხმარებელი არ დათანხმდა სადაზღვევო ხელშეკრულების დადებას. ასეთი ფაქტი, ცალსახად შრომის კანონმდებლობის დარღვევაა, ამავდროულად იძულებითი შრომის ბუნებისაა და თანამედროვე მონობის პრაქტიკას ამკვიდრებს. ასეთი შემთხვევები, შრომის ინსპექციის მხრიდან უნდა დაექვემდებაროს გამოვლენას (თუნდაც მისდამი მიმართვიანობის გარეშე) და დამსაქმებელმა უნდა აგოს პასუხი.

შრომითი ხელშეკრულებით (შრომით ურთიერთობაში) აუცილებლად უნდა იყოს გათვალისწინებული თვის ბაზისური ხელფასი, რასაც რა თქმა უნდა, შესაძლებელია ზედ დაემატოს გამომუშავებით ანაზღაურება.

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