



შრომის სამართლის ბიულეტენი



EUROPEAN
TIME

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

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

შრომის
სამართალი

სექტემბერი, 2024

ყოველთვიური შრომის ბიულეტენი ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით



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

სრულ და არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულებს ერთნაირად ეკუთვნით არანაკლებ 24 სამუშაო დღით წლიური ანაზღაურებადი შვებულება?

სანამ ამ შეკითხვას პასუხს გავცემთ, საჭიროა შვებულების არსის გაგება. შვებულება დიდი დასვენებაა ხანგრძლივი მუშაობის შემდეგ. იგი შრომითი ურთიერთობებიდან ნაწარმოები, ერთგვარი, სიკეთეა, რაც დემოკრატიულ და ადამიანზე ორიენტირებულ საზოგადოებაში დამკვიდრდა და გამყარდა. შვებულება შრომითი ურთიერთობების შეჩერებაა.

შვებულების ერთ-ერთი ძირეული ბუნებაა წლის განმავლობაში დასაქმებულმა ერთხელ საფუძვლიანად დაისვენოს. ამიტომაც, თანამედროვე კანონმდებელმა, 11 თვის მუშაობის შემდეგ, წლის მეთორმეტე თვე დასვენებისთვის განსაზღვრა. შვებულებას, აუცილებლად უნდა ჰქონდეს ხანგრძლივობის და უწყვეტობის ეფექტი, რომ არ დაემსგავსოს კვირის ან ხანმოკლე დასვენებებს.

შვებულება არ არის დამოკიდებული იმაზე, კარგად მუშაობს თუ ცუდად მუშაობს დასაქმებული. ის კანონით წინასწარ დადგენილი იმპერატივია - უფლება ხანგრძლივ დასვენებაზე.

შვებულება არ არის დამოკიდებული ნამუშევარი საათების ოდენობაზე - ზეგანაკვეთურად მუშაობს დასაქმებული თუ მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული დროით.

შვებულება არ არის დამოკიდებული სპეციფიკური რეჟიმის საწარმოში მუშაობს დასაქმებული თუ ცვლაში.

მუშაობის რა ფორმატიც არ უნდა იყოს, შვებულება ერთნაირად მიემართება ყველა დასაქმებულს. საქართველოს შრომის კოდექსი ადგენს მინიმალურ სტანდარტს ყველასთვის - წლის განმავლობაში არანაკლებ 24 სამუშაო დღისა. რა თქმა უნდა, ამ სტანდარტის გაზრდა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შეთანხმებით შესაძლებელია, შემცირება კი არა.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, შვებულების სტანდარტი თანაბრად მიემართება სრულ და არასრულ სამუშაოზე დასაქმებულებს. დასაქმებული, რომელიც დღეში 8 საათია დაკავებული და დასაქმებული, რომელიც დღეში 6 საათია დაკავებული, ორივე მუშაობს წლის 11 თვის განმავლობაში. მათ ერთნაირად სჭირდებათ 11 თვის ფაქტობრივი მუშაობის შემდეგ ხანგრძლივი დასვენება.

ეს მიდგომა ხშირად არ მოსწონთ დამსაქმებლებს. ხშირად არასწორად აპელირებენ იმ ფაქტზე, რომ სრულ და არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულებს განსხვავებული დატვირთვა აქვთ სამუშაო საათების კონტექსტში. მაგრამ შეკითხვაზე, ზეგანაკვეთური დატვირთვისას, დამსაქმებელი უმატებს თუ არა შვებულების დღეებს დასაქმებულს? პასუხობენ - არა. ე.ი. შვებულება არ გამოდინარეობს ნამუშევარი საათებისგან. ის კალენდარული წლის განმავლობაში 11 თვის ხანგრძლივი მუშაობის გამო დადგენილი დასვენების ინსტრუმენტია.

არის ატიპიური შრომითი ურთიერთობები, მაგალითად, როცა დასაქმებულს 3 თვეში ერთხელ უწევს მისვლა სამსახურში (მაღალძაბვიან ბოძებზე ნათურების გამოცვლა და მისთანები). ასეთ პრაქტიკულ შემთხვევებში, შვებულების საკითხი გააზრებული და რეგულირებული უნდა იყოს საქართველოს კანონმდებლობით. თუმცა, ასეთი ატიპიური შემთხვევები, თავისი ბუნებით არც წარმოადგენს არასრულ ან სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებას. საქართველოს შრომის კანონმდებლობა კი ჯერ-ჯერობით მწირია ისეთი სამართლებრივი მოწყობისგან, რომ დასაქმების სფეროების ან ფუნქციების მიხედვით აწესრიგებდეს საკითხებს (სპორტსმენი, მსახიობი, მეცნიერი და სხვა). მაგალითად, პედაგოგის, ლექტორის, მეცნიერის შვებულებები უფრო ხანგრძლივი და განსხვავებულია, ვიდრე სხვა ადმინისტრაციული ფუნქციების მქონე დასაქმებულებისა (ევროპულ და საყოველთაო პრაქტიკაში), მაგრამ საქართველოში ეს ჯერ არ არის მოწესრიგებული კანონით. (ატიპიურ პრაქტიკულ შემთხვევებს კი სჭირდება ადვოკატირება, კვლევა, საკანონმდებლო-სამართლებრივ დონეზე განხილვა და გადაწყვეტა).

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