

შრომის კოდექსში შესულ ცვლილებებთან დაკავშირებით ხშირად დასმული შეკითხვები

სარჩევი

1. შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა.....	2
2. შრომითი ხელშეკრულება	5
3. სტაჟირება	11
4. სრული და არასრული სამუშაო განაკვეთი	12
5. სამუშაო დრო	13
5.1 ნორმირებული სამუშაო დრო	14
5.2 შესვენების და დასვენების უფლება.....	16
5.3 ცვლაში მუშაობა.....	17
5.4 ზეგანაკვეთური სამუშაო	19
5.5 ღამის სამუშაო	23
5.6 სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულება	24
6. ანაზღაურებადი შვებულება	30
7. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება, ბავშვის მოვლის გამო შვებულება	30
8. შრომის ანაზღაურება.....	33
9. ხელშეკრულების შეწყვეტა.....	34
10. მასობრივი დათხოვნა.....	36
11. საწარმოს გადაცემა.....	37
12. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობა.....	40
13. ინფორმაცია და კონსულტაცია სამუშაო ადგილზე საწარმოს ძირითადი განვითარების საკითხების შესახებ.....	42
14. შრომის ინსპექცია.....	44

1. შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა

1. შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად რა ახალი ნიშნები დაემატა დისკრიმინაციის აკრძალული ნიშნების ჩამონათვალს?

შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად დისკრიმინაცია აკრძალულია ორი ახალი დამატებითი ნიშნით: **შრომითი ხელშეკრულების სტატუსი** და **ჯანმრთელობის მდგომარეობა**. შრომითი ხელშეკრულების სტატუსთან დაკავშირებით, მაგალითად, აღნიშნული გულისხმობს, რომ დამსაქმებელს ეკრძალება განსხვავებულად მოეპყრას დასაქმებულს მხოლოდ იმ ფაქტის გამო, რომ დასაქმებული მუშაობს განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე ან პირი დასაქმებულია გამოსაცდელი ვადით ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე. ჯანმრთელობის მდგომარეობის ნიშნით დისკრიმინაციის მაგალითია, როცა დამსაქმებლის მიერ პირის განსხვავება ან გამორიცხვა მხოლოდ იმ ფაქტის გამო, რომ დასაქმებულს აქვს დიაბეტი ან დასაქმებული კოვიდინფიცირებულია.

2. დისკრიმინაციის აკრძალვა ბრალის რა კატეგორიებს მოიცავს?

შრომის კოდექსის მიხედვით აკრძალულია დისკრიმინაცია როგორც განზრახ, ისე გაუფრთხილებლობით .

3. კრძალავს თუ არა შრომის კოდექსი სამუშაო ადგილზე შევიწროებას და სექსუალურ შევიწროებას?

შრომის კოდექსით აკრძალულია შევიწროება და სექსუალური შევიწროება. შრომის კოდექსის მიხედვით, სამუშაო ადგილზე შევიწროება არის დისკრიმინაციის ფორმა, კერძოდ, პირის მიმართ განსაზღვრული ნიშნით განპირობებული არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისი ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას. სექსუალურ შევიწროება არის პირის მიმართ არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს.

4. ქალისა და მამაკაცის მიერ შესრულებულ სამუშაოსთან დაკავშირებით რა ახალ რეგულირებას ითვალისწინებს შრომის კოდექსი?

შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების მიერ თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში უზრუნველყოს მათთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდა.

5. რას გულისხმობს ქალის და მამაკაცის მიერ თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდა და რით უნდა ვიხელმძღვანელოთ თანაბარი სამუშაოს შეფასებისას?

თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურება გულისხმობს შემთხვევას, როდესაც მსგავსი კვალიფიკაციის მქონე ქალისა და მამაკაცის შრომის ანაზღაურება ხდება თანაბრად, როდესაც ისინი ასრულებენ იგივე ან თითქმის იგივე სამუშაოს თანაბარ პირობებში. თანაბარი ანაზღაურების შესახებ პრინციპის მოქმედება შეზღუდულია იმ სამუშაოთი, რომელიც სრულდება ქალის და მამაკაცის მიერ საქმიანობის იმავე სფეროში და იგივე საწარმოში. ორი პირის მიერ იგივე ან მსგავსი სამუშაოს შესრულება გულისხმობს მათ თანაბრად ანაზღაურებას. ანაზღაურების კუთხით დისკრიმინაციის ნათელი ფორმაა შემთხვევა, როცა მამაკაცთან შედარებით ქალი იღებს უფრო დაბალ ანაზღაურებას, როცა ისინი ასრულებენ იგივე ან მსგავს სამუშაოს.

თანაბარი სამუშაოს შეფასებისთვის უნდა შედარდეს ერთი და იმავე საწარმოში/დეპარტამენტში/სამმართველოში დასაქმებული პირების სამუშაო აღწერილობები. ამასთან, გარდა სამუშაო აღწერილობისა, შედარებისას შესაძლოა იხელმძღვანელოთ პირების კვალიფიკაციით, განათლებით, სამუშაო გამოცდილებით (სტაჟით), სამუშაოს რაოდენობრივი/ხარისხობრივი და სხვა მახასიათებლებით.

6. რა ეტაპებს მოიცავს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის აკრძალვა?

- დისკრიმინაციის აკრძალვა ვრცელდება:
- წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას, შერჩევის კრიტერიუმებსა და დასაქმების პირობებზე, კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;
 - პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;
 - შრომის პირობები, შრომის ანაზღაურების პირობები;
 - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე;
 - დასაქმებულთა გაერთიანების, დამსაქმებელთა გაერთიანების ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ

პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;

– სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე, მათ შორის, სოციალური უზრუნველყოფისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე.

7. შრომითი დისკრიმინაციის დავისას გათვალისწინებულია თუ არა მტკიცების ტვირთის სპეციალური წესი?

დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებული ნებისმიერი დავის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება, თუ დისკრიმინაციის ადრესატი მიუთითებს იმ ფაქტებზე ან/და გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის საფუძველს გონივრული ვარაუდისთვის, რომ დამსაქმებელმა დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნა დაარღვია. საკითხს, რამდენად არსებობს დისკრიმინაციაზე მიმთითებელი შესაძლო ფაქტები ან/და გარემოებები, წყვეტს სასამართლო. სასამართლოს მიერ ასეთის დადგენის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი უნდა შებრუნდეს და შედეგად, დამსაქმებელმა უნდა დაამტკიცოს, რომ მას არ განუხორციელებია დისკრიმინაცია.

8. ითვალისწინებს თუ არა შრომის კოდექსი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაცვის სპეციალურ წესს?

დამსაქმებელი ვალდებულია ხელი შეუწყოს დასაქმების ადგილზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების რეალიზებას და გონივრული მისადაგების გათვალისწინებით უზრუნველყოს სავალდებულო სტანდარტების/ნორმატივების დაცვა და შესრულება. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის, კერძოდ, გონივრული მისადაგების პრინციპის, დაცვის მიზნით დამსაქმებელი ვალდებულია საჭიროების შემთხვევაში განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები, რათა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს ჰქონდეს თანაბარი შესაძლებლობა დასაქმების, კარიერული წინსვლის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების ხელმისაწვდომობისთვის. გამონაკლისია შემთხვევა, როდესაც ასეთი ღონისძიება დამსაქმებელს არაპროპორციულ ტვირთს აკისრებს.

გონივრული მისადაგების ღონისძიების შესაძლო მაგალითებია:

- ადაპტირებული საოფისე სავარძელი (ხერხემალთან დაკავშირებული დაზიანების მქონე პირისთვის);
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საჭიროებაზე სამუშაო მოწყობილობის ადაპტირება, იმგვარად რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს ჰქონდეს სამუშაოს ეფექტურად შესრულების შესაძლებლობა;
- პირისთვის სამუშაოს სახლიდან შესრულების შესაძლებლობის მიცემა;

- მოქნილი ან ადაპტირებული სამუშაო დრო (მაგალითად, როცა პირს ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე ესაჭიროება ხშირი შესვენებები);
- პერსონალური კომპიუტერის კლავიატურა უსინათლო პირისათვის;
- პირის (რომელსაც მიენიჭა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სტატუსი) სხვა სამუშაოზე გადაყვანა, თუ მას აღარ აქვს შესაძლებლობა შეასრულოს წინა სამუშაოს ფუნქციები.

9. მოიცავს თუ არა შრომის ინსპექციის მანდატი სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის აკრძალვის საკითხს?

შრომის ინსპექციის მანდატი შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების შესახებ მოიცავს დისკრიმინაციის აკრძალვის ნორმებსაც. დისკრიმინაციის, მათ შორის, პირდაპირი დისკრიმინაციისა და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების აკრძალვის პრინციპის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდის შესახებ დებულების დარღვევა გამოიწვევს შრომის ინსპექციის მიერ შესაბამისი პირის გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას.

2. შრომითი ხელშეკრულება

1. რა კრიტერიუმებია განსაზღვრული მომსახურების ხელშეკრულების შრომითი ხელშეკრულებისაგან გამიჯვნის თვალსაზრისით?

ზოგადად უნდა ითქვას, რომ შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომის კოდექსის მოცემული ნორმის და საქართველოს სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის ძირითადი მახასიათებელი პრინციპია დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში.¹ ამ თვალსაზრისით, განმსაზღვრელია სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულების გარემოებები და არა მხოლოდ, ხელშეკრულებით განსაზღვრული ურთიერთობის ფორმალური მოწყობა.

¹ იხ. მაგ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა #ას-1129-1156-2011 (10 ოქტომბერი 2011), #ას-1132-1088-2016 (17 თებერვალი 2017).

შრომითი ურთიერთობის არსებობის განმსაზღვრელი სხვა მაკვალიფიცირებელი გარემოებები მოცემულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შრომითი ურთიერთობის შესახებ 2006 წლის 198-ე რეკომენდაციაში. მომსახურების ხელშეკრულების შრომითი ხელშეკრულებისაგან გამიჯვნის თვალსაზრისით გასათვალისწინებელია კონკრეტული სიტუაცია/სამუშაოს შესრულების კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოება. შრომითი ურთიერთობის არსებობის განსაზღვრისას შესაძლებელია ყურადღება გამახვილდეს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციაში მოცემულ შემდეგ ინდიკატორებზე:

ა) ფაქტი, რომ სამუშაო:

- სრულდება სხვა პირის მიერ განსაზღვრული ინსტრუქციების შესაბამისად და მისი კონტროლის ქვეშ;
- მოიცავს სამუშაოს შემსრულებლის ინტეგრირებას საწარმოს ორგანიზებაში;
- სრულდება მხოლოდ ან ძირითადად სხვა პირის სასარგებლოდ;
- პირადად უნდა შესრულდეს სამუშაოს შემსრულებლის მიერ;
- სრულდება კონკრეტული სამუშაო დროის ფარგლებში ან სამუშაო ადგილზე, რომელიც განსაზღვრულია სამუშაოს მიმცემის (მომთხოვნი) პირის მიერ ან განსაზღვრულია ამ უკანასკნელთან შეთანხმებით;
- განსაზღვრული ხანგრძლივობისაა და გააჩნია გარკვეული განგრძობითობა;
- მოითხოვს სამუშაოს შესრულებლი ხელმისაწვდომობას; ან
- ითვალისწინებს სამუშაოს მიმცემის (მომთხოვნი) პირის მიერ ინსტრუმენტების, საგნების, ხელსაწყოების და მოწყობილობების მიწოდებას;

ბ) ან

- ანაზღაურების პერიოდულად გადახდა;
- ფაქტი, რომ ამგვარი ანაზღაურება წარმოადგენს სამუშაოს შემსრულებლის შემოსავლის ერთადერთ ან ძირითად წყაროს;
- ანაზღაურების გადახდა ნატურით, როგორცაა საკვები, საცხოვრებელი ან ტრანსპორტი;
- ისეთი უფლებების აღიარება, როგორცაა ყოველკვირეული დასვენების და ყოველწლიური შვებულების უფლება;
- სამუშაოს მომთხოვნი (მიმცემი) პირის მიერ სამუშაოს შემსრულებლის/დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო მგზავრობის ანაზღაურება; ან
- სამუშაოს შემსრულებლის ფინანსური რისკის არარსებობა.

2. მხოლოდ 2021 წლიდან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულები უნდა შეესაბამებოდეს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს, თუ 2021 წლამდე წარმოშობილი შრომით სამართლებრივი ურთიერთობასაც ეხება აღნიშნული ვალდებულება?

შრომის კოდექსში შესული ცვლილების თანახმად, „ეს კანონი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა“. შესაბამისად, მიუხედავად შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების თარიღისა, მიმდინარე შრომითი ხელშეკრულებები სრულად უნდა შეესაბამებოდეს შრომის კოდექსში შესული ცვლილებებით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს.

3. აუცილებელია თუ არა შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადება?

თუ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა 1 თვეს აღემატება, აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადება.

4. შრომის კოდექსის 2020 წლის 29 სექტემბრამდე მოქმედი რედაქციის თანახმად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდებოდა დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდებოდა შრომითი ხელშეკრულების დადებას. შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების შემდეგ შესაძლებელია თუ არა პირის დანიშვნა მოხდეს განცხადებისა და ბრძანების საფუძველზე?

შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების ძალით, ნორმა, რომლითაც დასაშვები იყო პირის დასაქმება მისი პირადი განცხადების და დამსაქმებლის ბრძანების საფუძველზე გაუქმდა. შესაბამისად, ამჟამად აუცილებელია მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, თუნდაც იმ შემთხვევაში, როცა მტკიცდება, რომ არსებობს დასაქმების შესახებ პირის განცხადება და დამსაქმებლის წერილობითი ნება პირის დასაქმების შესახებ.

5. საჯარო სამართლის იურიდიული პირების შემთხვევაში, სავალდებულოა თუ არა რომ ორგანიზაციის ყველა თანამშრომელთან გაფორმდეს წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება?

თუ საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შემთხვევაში შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა რეგულირდება შრომის კოდექსით, სავალდებულოა შრომის კოდექსის მოთხოვნის დაცვა ხელშეკრულების ფორმასთან დაკავშირებით.

6. რა სამართლებრივი შედეგი დგება მაშინ როდესაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გაფორმებულია 1 წლამდე განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულება შრომის კოდექსით გათვალისწინებული საფუძვლის გარეშე?

შრომის კოდექსი ითვალისწინებს 1 წლამდე განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების საფუძვლების შემდეგ ჩამონათვალს:

- ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;
- ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;
- გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;
- დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით 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.

თუ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულება დადებულია შრომის კოდექსით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველის გარეშე, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

7. სავალდებულოა თუ არა რომ შრომითი ხელშეკრულების ქართულ ენაზე დადება? ხელშეკრულების უცხო ენაზე დადების შემთხვევაში, ითვალისწინებს თუ არა კანონმდებლობა დამსაქმებლისთვის სანქციის დაკისრებას?

შრომის კოდექსის თანახმად, წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება იდება მხარეებისთვის გასაგებ ენაზე. წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს რამდენიმე ენაზე. შესაბამისად, არ არის აუცილებელი შრომითი ხელშეკრულების ქართულ ენაზე დადება. ამ შემთხვევაში ხელშეკრულება იდება მხარეთათვის გასაგებ ენაზე. მნიშვნელოვანი დაზუსტდეს, რომ თუ წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება დადებულია რამდენიმე ენაზე, იგი უნდა შეიცავდეს დათქმას იმის თაობაზე, თუ რომელ ენაზე დადებულ შრომით ხელშეკრულებას ენიჭება უპირატესობა შრომითი ხელშეკრულებების დებულებებს შორის განსხვავების არსებობის შემთხვევაში (მე-13 მუხლი).

8. იმ შემთხვევაში, თუ ერთი და იმავე დამსაქმებლის თანამშრომელი ორ პოზიციაზეა დასაქმებული, ორივე პოზიციიდან გამომდინარე უნდა მოხდეს შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, თუ საკმარისია ერთი ხელშეკრულება?

სამართლებრივი თვალსაზრისით, მიზანშეწონილია გაფორმდეს ორი ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება თითოეულ პოზიციაზე. შრომის კოდექსის თანახმად, *„თუ დასაქმებულთან დადებულია რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულება, რომლებიც მხოლოდ ავსებს და მთლიანად არ ცვლის ერთმანეთს, ყველა შრომითი ხელშეკრულება ინარჩუნებს ძალას და ერთ შრომით*

ხელშეკრულებად მიიჩნევა.² ნებისმიერ შემთხვევაში აუცილებელია გაიმიჯნოს და დაზუსტდეს თითოეული პოზიციისთვის განსაზღვრული შრომის ანაზღაურება.

მეორე მხრივ, ადამიანის ჯანმრთელობის და სიცოცხლის დაცვის თვალსაზრისით შესაძლებელია დასაქმებულის ინტერესში არ შედიოდეს დასაქმდეს ორ სრული განაკვეთის სამუშაოზე. დასაქმებულის პროდუქტიულობის პერსპექტივიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის ინტერესშიც შესაძლოა არ იყოს ერთდროულად ორ სრულ სამუშაო განაკვეთზე პირის დასაქმება, . სამუშაო დროის რეგულირება წარმოადგენს შრომის კანონდებლობის ერთ-ერთ უძველეს გამოწვევას. ჯერ კიდევ მე-19 საუკუნის დასაწყისში აღიარებული იქნა, რომ გადაჭარბებული სამუშაო საათები საფრთხეს უქმნის დასაქმებულთა ჯანმრთელობას და შესაბამისად, მათი ოჯახის წევრთა კეთილდღეობას. დამტკიცებულია, რომ გადაღლილი დასაქმებული უშვებს უფრო მეტ შეცდომებს, რომელმაც შესაძლებელია საფრთხე შეუქმნას მათ ჯანმრთელობას და სიცოცხლესაც კი. მსგავსად ამისა, რაც უფრო მეტ ხანს მუშაობს დასაქმებული, მისი პროდუქტიულობის დონე ეცემა რამეთუ დასაქმებული იღლება და შესაბამისად, ასევე იწყებს შეცდომების დაშვებას.

9. შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების შედეგად რას წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს?

შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების შედეგად დაზუსტა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები და იგი შემდეგნაირად განისაზღვრება:

- ინფორმაცია შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა შესახებ;
- მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;
- სამუშაო დრო და დასვენების დრო;
- სამუშაო ადგილი და ინფორმაცია დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, თუ მისი მუდმივი ან ძირითადი სამუშაო ადგილი განსაზღვრული არ არის;
- თანამდებობა (არსებობის შემთხვევაში მიეთითება რანგი, თანრიგი, კატეგორია და სხვა) და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა;
- შრომის ანაზღაურება (მიეთითება ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში - დანამატი) და მისი გადახდის წესი;
- ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;
- ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი;
- დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი;
- კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებები - იმ შემთხვევაში, თუ ამ დებულებებით დასაქმებულთა შრომის პირობები განსხვავებულად რეგულირდება.

² ასეთ შემთხვევაში სამუშაო დროის შესახებ ნორმის დაცვასთან დაკავშირებით იხ. 5.6 ქვეთავის მე-8 შეკითხვა ქვემოთ.

10. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები თავად შრომით ხელშეკრულებაში უნდა იყოს გათვალისწინებული? თუ შინაგანაწესი ხელშეკრულების შემადგენელი ნაწილია, შესაძლებელია თუ არა, რომ არსებითი პირობები დარეგულირებული (მაგალითად, ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი, ზეგანაკვეთური ანაზღაურება და ა.შ.) იყოს შინაგანაწესით?

შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია. თუმცა, არსებითი პირობები განსაზღვრული უნდა იყოს შრომითი ხელშეკრულებით და საჭიროა მხარეთა შეთანხმება ყველა არსებით პირობაზე.

შრომის შინაგანაწესი დამსაქმებლის მიერ დადგენილი დოკუმენტია და იგი ვალდებულია შრომის შინაგანაწესი დასაქმებულს გააცნოს. არსებითი პირობებზე კი მხარეებს შორის უნდა შედგეს მოლაპარაკება და მხარეები უნდა შეთანხმდნენ მასზე.

11. სავალდებულოა თუ არა შესასრულებელი სამუშაოს სახე/აღწერილობა შრომით ხელშეკრულებაში იყოს გათვალისწინებული? ხომ არ ჩაითვლება დარღვევად თუ იგი დანართის ფორმით იქნება გათვალისწინებული?

თუ დანართი არის ხელშეკრულების შემადგენელი ნაწილი, ორივე მხარის ნება ნათლად გამოვლენილია და ხელშეკრულება და მისი დანართი ხელმოწერილია ორივე მხარის მიერ, შესაძლებელია, რომ შესასრულებელი სამუშაოს სახე/აღწერილობა დანართის სახით ერთოვდეს შრომით ხელშეკრულებას.

12. დანამატის არსებობის შემთხვევაში, აუცილებელია თუ არა მისი გამოთვლის პრინციპისა და პროცედურის და გადახდის წესის მითითება?

შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობას წარმოადგენს შრომის ანაზღაურების (ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში – დანამატი) და მისი გადახდის წესის მითითება. თუ მხარეთა შეთანხმებით დანამატი შრომის ანაზღაურების შემადგენელი ნაწილია, აუცილებელია ხელშეკრულებაში მისი გამოთვლის პრინციპისა და პროცედურის, ასევე გადახდის წესის მითითება.

13. რა სიახლეს ითვალისწინებს შრომის კოდექსი შრომის შინაგანაწესში შესულ ცვლილებასთან დაკავშირებით?

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

3. სტაჟირება

1. როდის არის დასაშვები სტაჟიორის დასაქმება და რა შეზღუდვებს ითვალისწინებს შრომის კოდექსი?

შრომის კოდექსის თანახმად, სტაჟიორი არის ფიზიკური პირი, რომელიც დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე, კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად.

სტაჟირებასთან დაკავშირებით შრომის კოდექსში მოცემული ნორმიდან გამომდინარე ცხადია, რომ დამსაქმებელს არ შეუძლია სტაჟიორის დაქირავება იმ სამუშაოს შესასრულებლად, რომელიც უნდა შესრულდეს რეგულარული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დაქირავებული რეგულარული დასაქმებულის მიერ. სხვაგვარად, რომ ითქვას, დამსაქმებელს ეკრძალება სტაჟიორის შრომის გამოყენება იმ მიზნით, რომ თავი აარიდოს შრომითი ხელშეკრულების დადებას. სტაჟიორი არ ანაცვლებს დასაქმებულს. დამსაქმებელს არ აქვს უფლება, აიყვანოს სტაჟიორი იმ დასაქმებულის ნაცვლად, რომელთანაც შრომითი ურთიერთობა შეჩერდა ან/და შეწყდა. ანაზღაურების გარეშე სტაჟირების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს, ხოლო ანაზღაურებადი სტაჟირების ვადა - 1 წელს. პირს უფლება აქვს, ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება გაიაროს მხოლოდ ერთხელ.

2. სავალდებულოა თუ არა სტაჟიორთან წერილობითი ხელშეკრულების გაფორმება?

შრომის კოდექსის მიხედვით, სტაჟიორისა და დამსაქმებლის ურთიერთობას აწესრიგებს წერილობითი ხელშეკრულება. ამ ხელშეკრულებაში დეტალურად უნდა იყოს აღწერილი სტაჟიორის მიერ შესასრულებელი სამუშაო.

3. სტაჟიორის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს გარდა სტაჟირების ხელშეკრულება უნდა მოიცავდეს თუ არა შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ ყველა არსებით პირობას?

შრომის კოდექსის მიხედვით, სტაჟიორთან დადებულ ხელშეკრულებაზე ვრცელდება შრომის კოდექსით (ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების და ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების თავის გარდა) გათვალისწინებული დაცვის ყველა მინიმალური სტანდარტი (18.5 მუხლი). სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით შრომის კოდექსით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. აღნიშნული ნორმიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების არსებითი პირობების შესახებ 14.1 მუხლი ვრცელდება სტაჟიორზე და შესაბამისად, სტაჟირების ხელშეკრულება

უნდა მოიცავდეს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ არსებით პირობებს. გამონაკლისია დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი. შრომის ანაზღაურება და მისი გადახდის წესი მიეთითება მხოლოდ ანაზღაურებადი სტაჟირების შემთხვევაში.

4. თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა 30 თვეზე მეტია, ან თუ შრომითი ურთიერთობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მიმდევრობით ორჯერ ან მეტჯერ დადების შედეგად გრძელდება და მისი ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნულ 30 თვეში, მოიაზრება თუ არა სტაჟირების ხელშეკრულება?

კითხვაში წარმოდგენილი შრომის კოდექსის ნორმა (12.4 მუხლი) უთითებს შრომით ხელშეკრულებას/შრომით ურთიერთობაზე მაშინ როცა შრომის კოდექსის მე-18 მუხლი სტაჟირებასთან დაკავშირებით იყენებს ტერმინს „სტაჟიორი“. ამას გარდა, იმავე ნორმაში მითითებულია, რომ „სტაჟიორისა და დამსაქმებლის ურთიერთობას აწესრიგებს წერილობითი ხელშეკრულება.“ ამგვარად, სტაჟირების შესახებ მუხლი დამსაქმებელსა და სტაჟიორს შორის სახელშეკრულებო მოწესრიგების საკითხთან დაკავშირებით არ იყენებს ტერმინს „შრომითი ხელშეკრულება“. შესაბამისად, აღნიშნული ნორმის განმარტებიდან გამომდინარე, შესაძლებელია დასკვნის სახით აღინიშნოს, რომ სტაჟირების პერიოდი არ უნდა ჩაითვალოს 30-თვიანი ვადის გამოთვლის პროცესში.

4. სრული და არასრული სამუშაო განაკვეთი

1. რა ძირითად სიახლეებს ითვალისწინებს შრომის კოდექსი არასრულ სამუშაო განაკვეთთან დაკავშირებით?

არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომლის ნორმირებული სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში ან საშუალოდ 1 წლამდე ხანგრძლივობის შრომითი ურთიერთობის პერიოდში ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის ნორმირებულ სამუშაო დროზე ნაკლებია.³ შრომის კოდექსის თანახმად, აკრძალულია შრომის პირობებთან დაკავშირებით არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულ პირთან შედარებით მხოლოდ იმის გამო, რომ ეს პირი დასაქმებულია არასრულ სამუშაო

³ არასრული სამუშაოს შესახებ ნორმის მიზნებისათვის სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომელიც იმავე ფორმის შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში იმავე დამსაქმებლისთვის ასრულებს იმავე ან მსგავს სამუშაოს და დასაქმებულია იმავე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში. იმავე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის არარსებობის შემთხვევაში გასათვალისწინებელია იმავე დამსაქმებელთან ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი. ასეთი პირის არარსებობის შემთხვევაში გასათვალისწინებელია საქმიანობის იმავე სფეროში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი.

განაკვეთზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულია ობიექტური საფუძვლით. დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მის მიერ სრული სამუშაო განაკვეთიდან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე ან არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლაზე უარის თქმის გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს უფლება აქვს, შესაბამისი წინაპირობების დაცვით შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძვლით, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

2. შესაძლებელია თუ არა პირი ერთდროულად ორ დამსაქმებელთან დასაქმდეს სრულ განაკვეთზე?

სამართლებრივი თვალსაზრისით, დასაშვებია პირი დასაქმდეს სრულ სამუშაო განაკვეთზე ორ დამსაქმებელთან. გამონაკლისია შემთხვევა, როცა დამსაქმებლები ერთმანეთის კონკურენტებს წარმოადგენენ. შრომის კოდექსი განმარტავს, რომ დასაქმებულის უფლება, დასაქმდეს ერთზე მეტ სრულ ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება შეიზღუდოს, თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენტია (16.5 მუხლი).

მეორე მხრივ, ადამიანის ჯანმრთელობის და სიცოცხლის დაცვის თვალსაზრისით შესაძლებელია დასაქმებულის ინტერესში არ შედიოდეს დასაქმდეს ორ სრული განაკვეთის სამუშაოზე. დასაქმებულის პროდუქტიულობის პერსპექტივიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის ინტერესშიც შესაძლოა არ იყოს იმ პირის დასაქმება, რომელიც უკვე დასაქმებულია სხვა სრულ სამუშაო განაკვეთზე. სამუშაო დროის რეგულირება წარმოადგენს შრომის კანონმდებლობის ერთ-ერთ უძველეს გამოწვევას. ჯერ კიდევ მე-19 საუკუნის დასაწყისში აღიარებული იქნა, რომ გადაჭარბებული სამუშაო საათები საფრთხეს უქმნის დასაქმებულთა ჯანმრთელობას და შესაბამისად მათი ოჯახის წევრთა კეთილდღეობას. დამტკიცებულია, რომ გადაღლილი დასაქმებული უშვებს უფრო მეტ შეცდომებს, რომელმაც შესაძლებელია საფრთხე შეუქმნას მათ ჯანმრთელობას და სიცოცხლესაც კი. მსგავსად ამისა, რაც უფრო მეტ ხანს მუშაობს დასაქმებული, მისი პროდუქტიულობის დონე ეცემა, რამეთუ დასაქმებული იღლება და შესაბამისად, ასევე იწყებს შეცდომების დაშვებას.

5. სამუშაო დრო

5.1 ნორმირებული სამუშაო დრო

1. როგორ რეგულირდება ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კვირის განმავლობაში?

ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/სამუშაო პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტი რეჟიმია, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. საქართველოს მთავრობა პროფესიულ კავშირებთან და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციის უნდა განსაზღვროს სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგების ჩამონათვალი, მათი ზუსტი ბუნებიდან გამომდინარე.

2. აქვთ თუ არა დამსაქმებელს და დასაქმებულს უფლებამოსილება შეთანხმდნენ დღის განმავლობაში 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის სამუშაო დროზე?

შრომის კოდექსი პირდაპირ არ განსაზღვრავს ნორმირებული სამუშაო დღის მაქსიმალურ ზღვარს. გამონაკლისია არასრულწლოვნების შემთხვევა. 16 წლიდან 18 წლამდე არასრულწლოვანის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს და სამუშაო დღის განმავლობაში 6 საათს. 14 წლიდან 16 წლამდე არასრულწლოვანის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს და სამუშაო დღის განმავლობაში 4 საათს.

ზოგადად, ქართულ შრომის ბაზარზე გავრცელებულია მხარეთა შეთანხმებით 8-საათიანი ნორმირებული სამუშაო დღე. სამუშაო დღის ფარგლებში აუცილებელია დაცული იყოს შემდეგი სტანდარტი: დღის განმავლობაში 60 წუთის შესვენების უფლება და სამუშაო დღეებს შორის 12-საათიანი სავალდებულო დასვენების უფლება. მხარეთა შეთანხმებით დღის განმავლობაში დადგენილი სამუშაო დროის (მაგ. 8-საათი) ან კანონით განსაზღვრული კვირის განმავლობაში ნორმირებული სამუშაო დროის (40 ან 48) მიღმა შესრულებული სამუშაო ზეგანაკვეთურად უნდა ჩაითვალოს და საჭიროებს მხარეთა შეთანხმებას.

3. 40 საათიანი სამუშაო კვირის შეზღუდვა ეხება დასაქმებულის ჯამურ სამუშაო დროს, თუნდაც მაშინ, როცა პირი ორ კომპანიაში მუშაობს, თუ აღნიშნული შეზღუდვა ეხება ერთ კონკრეტულ კომპანიას - სამუშაო ადგილს? მაგალითად, იმ შემთხვევაში თუ ერთი კომპანიის დასაქმებული პარალელურად სხვაგანაა დასაქმებული და ორივე კომპანიამ შესაბამის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში ცალ-ცალკე დააფიქსირა დღეში 8-8 საათი. აღნიშნული გულისხმობს, რომ დასაქმებული მუშაობს 16 საათს დღეში და შესაბამისად კვირის განმავლობაში 80 საათს, რაც საბოლოოდ 40 საათზე მეტი გამოდის.

შრომის კოდექსი არეგულირებს და განსაზღვრავს სამუშაო დროის ლიმიტს კონკრეტულად ერთ დამსაქმებელთან და დასაქმებულთან მიმართებით. პირის ერთდროულად რამდენიმე დამსაქმებელთან დასაქმების შემთხვევაში სამუშაო დრო განისაზღვრება ინდივიდუალურად, თითოეულ დამსაქმებელთან მიმართებით ცალ-ცალკე. მოცემულ შემთხვევაში სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულებასთან დაკავშირებით იხ. 5.6 ქვეთავის მე-8 კითხვა.

4. კომპანიას ჰყავს თანამშრომლები, რომლებიც სამუშაოს ასრულებენ მაშინ, როცა დირექტორი ავალებს მათ კონკრეტულ სამუშაოს. ეს ძირითადად ხდება დისტანციურად. შესაძლოა მათ კვირაში ერთხელ ან ორჯერ მოუწიოთ საქმის გაკეთება მაშინ, როცა მიიღებენ დავალებას. ასეთ დროს სამუშაო დრო როგორ უნდა განვსაზღვრო ხელშეკრულებაში? ეს ადამიანები ვალდებული არიან ნებისმიერ დროს შეასრულონ სამუშაო, როცა დირექტორი ეტყვიტ, მაგრამ ამ დავალებას არ აქვს ხშირი ხასიათი. ეს ხდება კვირაში ან თვეში რამდენჯერმე, მაგ. ბუღალტერი, ინფორმაციული ტექნოლოგიების მენეჯერი. სამუშაო დროის თვალსაზრისით, როგორ წესრიგდება მოცემული შემთხვევა?

შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია სამუშაო დრო და დასვენების დრო. ამდენად, ზოგადად, შრომითი ხელშეკრულება ყოველთვის უნდა ითვალისწინებდეს სამუშაო დროის კონკრეტულ რეჟიმს/სამუშაო დროის მოწესრიგებას. კითხვაში მოცემული სიტუაცია ის იშვიათი საგამონაკლისო შემთხვევაა, როცა ჰიპოთეტური დაშვებით შრომითი ხელშეკრულება შესაძლოა პირდაპირ არ ითვალისწინებდეს სამუშაო დროს როგორც არსებით პირობას. პირველ რიგში უნდა ითქვას, რომ შრომის კოდექსის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით (მუხლი 20.2). სხვა სიტყვებით, რომ ითქვას, მხარეები ვალდებულნი არიან შრომით ხელშეკრულებაში დააზუსტონ სამუშაო დრო, როცა განსაზღვრული მიზეზის გამო, თავდაპირველად ასეთი რამ არ იყო გათვალისწინებული შრომით ხელშეკრულებაში.

დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის გაცემული ინსტრუქციების ჯერადობა არარელევანტურია სამუშაო დროის განსაზღვრის საკითხთან მიმართებით. მაგალითისათვის, თუ დასაქმებულის განსაზღვრული სამუშაო გულისხმობს 8 საათს დღეში და 40 საათს კვირაში, აღნიშნული უნდა მიეთითოს შრომით ხელშეკრულებაში მიუხედავად იმისა, დამსაქმებელი ყოველდღიურად აძლევს დასაქმებულს ინსტრუქციას, თუ თვეში ორჯერ. თუ სამუშაო დრო დღის განმავლობაში 8 საათზე ნაკლებია, აღნიშნული უნდა მიეთითოს ხელშეკრულებაში იმის გათვალისწინებით, რომ, თუ სამუშაო დრო 6 საათს აღემატება, დასაქმებული უზრუნველყოფილი უნდა იყოს 60 წუთიანი შესვენების უფლებით.

5. ითვალისწინებს თუ არა შრომის კოდექსის არასრულწლოვნისთვის სამუშაო დროის სპეციალურ რეგულირებას?

16 წლიდან 18 წლამდე არასრულწლოვანის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს და სამუშაო დღის განმავლობაში 6 საათს (24.8 მუხლი). 14 წლიდან 16 წლამდე არასრულწლოვანის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს და სამუშაო დღის განმავლობაში 4 საათს (24.9 მუხლი).

6. რა შემთხვევაშია შესაძლებელი შეჯამებული აღრიცხვის წესის გამოყენება?

შრომის კოდექსის თანახმად, სამუშაო პირობების გათვალისწინებით, როდესაც შეუძლებელია ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა, დასაშვებია სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის შემოღება (26-ე მუხლი).

5.2 შესვენების და დასვენების უფლება

1. ითვალისწინებს თუ არა შრომის კოდექსის სამუშაო დღის ფარგლებში შესვენების უფლებას?

თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 6 საათს აღემატება, დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება. შესვენების დროის ხანგრძლივობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არანაკლებ 6 საათია, შესვენების დროის ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 60 წუთი. იმ დასაქმებულს, რომელიც მეძუძური ქალია და 1 წლამდე ბავშვს კვებავს, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე, ეძლევა დამატებითი შესვენება ბავშვის კვებისთვის სამუშაო დღის განმავლობაში არანაკლებ 1 საათისა. ბავშვის კვებისთვის შესვენება სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება.

2. ითვალისწინებს თუ არა შრომის კოდექსის სამუშაო დღეებს შორის დასვენების ხანგრძლივობას?

სამუშაო დღეებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.

3. ითვალისწინებს თუ არა შრომის კოდექსის კვირის განმავლობაში უწყვეტი დასვენების უფლებას?

დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია დასაქმებულმა არაუმეტეს 14 დღის განმავლობაში მიმდევრობით ორჯერ ისარგებლოს 24-საათიანი დასვენების დროით.

4. დადგენილია თუ არა შრომის კოდექსით დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღე?

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერ წარმომადგენელს ან მხარდამჭერს უფლება აქვს, რეგულარული დასვენების დღეების გარდა (რომელიც ყველა დასაქმებულის მიმართ ვრცელდება), თვეში ერთხელ ისარგებლოს დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით ან დამსაქმებელს შეუთანხმოს შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული სამუშაო დრო.

5. ითვალისწინებს თუ არა შრომის კოდექსი დამატებით დროის უფლებას ორსული ქალისთვის?

ორსულ ქალს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი დრო სამედიცინო გამოკვლევის ჩატარებისთვის, თუ ეს გამოკვლევა სამუშაო დროის განმავლობაში უნდა ჩატარდეს.

5.3 ცვლაში მუშაობა

1. რა შეზღუდვას ითვალისწინებს შრომის კოდექსი ცვლაში მუშაობასთან დაკავშირებით?

შრომის კოდექსის თანახმად, მხარეებს უფლება აქვთ, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით. აღნიშნული გულისხმობს, რომ დასაქმებულს უნდა მიეცეს ცვლაში ნამუშევარი დროის პროპორციული დასვენების დრო. მაგალითად, თუ დასაქმებულის ცვლაში მუშაობა გულისხმობს 14-საათიან ცვლას, დასაქმებულს მიეცემა შემდგომი 14-საათიანი დასვენების დრო. შრომის კოდექსის თანახმად, ნებისმიერ შემთხვევაში, ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. ხაზი უნდა გაესვას იმ გარემოებას, რომ შრომის კოდექსის მიხედვით, მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა აკრძალულია.

2. 24/7-ზე მუშაობის რეჟიმში როგორ უნდა დარეგულირდეს დასაქმებულთა სამუშაო დროის საკითხი?

მოცემულ შემთხვევაში შესაძლებელია ცვლიანობის გრაფიკის გამოყენება. შრომის კოდექსის თანახმად, ცვლაში მუშაობა არის სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდი, რომლის მიხედვით, დასაქმებულები ერთსა და იმავე სამუშაოზე თანამიმდევრობით ცვლიან ერთმანეთს განსაზღვრული გრაფიკის, მათ შორის, როტაციული გეგმის, შესაბამისად, ისე, რომ შესაძლებელი იყოს წარმოების/სამუშაო პროცესის დასაქმებულისთვის დადგენილ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს გაგრძელება (25.2 მუხლი). თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/სამუშაო პროცესის უწყვეტ 24-საათიან რეჟიმს, მხარეებს უფლება აქვთ, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, კვირის განმავლობაში ნორმირებული სამუშაო დროის საშუალოდ 40-48 საათის შესახებ მოთხოვნის, ცვლებს შორის 12 საათიანი დასვენების შესახებ პირობის გათვალისწინებით და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით.

3. დასაქმებული 12 საათი მუშაობს ცვლაში ღამით. დასაშვებია თუ არა აღნიშნული?

აღნიშნული შემთხვევა თანხვედრაშია შრომის კოდექსის მოთხოვნებთან იმდენად, რამდენადაც დაცულია კვირის განმავლობაში ნორმირებული სამუშაო დროის საშუალოდ 40 საათის ან სპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოში 48 საათის შესახებ მოთხოვნა. აუცილებელია დაზუსტდეს, რომ დასაქმებული უზრუნველყოფილი უნდა იყოს მინიმუმ 60 წუთიანი შესვენების უფლებით. გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ შრომის კოდექსის თანახმად, მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაო პირობებში ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირისთვის 24 საათის განმავლობაში მაქსიმალური სამუშაო დრო 8 საათს არ უნდა აღემატებოდეს. თუმცა, ეს წესი არ ვრცელდება ცვლაში მუშაობის შემთხვევაზე (28.4 მუხლი)

4. შრომის კოდექსის თანახმად, სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. აღნიშნული ზღუდავს თუ არა ცვლაში მუშაობა განისაზღვროს 24 საათით ადეკვატური დასვენების დროის გათვალისწინებით?

შრომის კოდექსით არ არის განსაზღვრული ცვლიანობის რეჟიმში დღის ფარგლებში სამუშაო დროის მაქსიმალური ლიმიტი. აუცილებელია დაზუსტდეს, რომ დასაქმებული უზრუნველყოფილი უნდა იყოს მინიმუმ 60 წუთიანი შესვენების უფლებით. დაცული უნდა იქნეს ცვლებს შორის მინიმუმ 12 საათიანი დასვენების უფლება და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის უფლება.

5. 24 საათიანი სამუშაო რეჟიმის შემთხვევაშიც ჯამური საათი კვირის ჭრილში 40 საათი უნდა იყოს?

ცვლიანობის ფარგლებში დაცული უნდა იქნეს ნორმირებული სამუშაო დროის და ზეგანაკვეთური შრომის შესახებ შრომის კოდექსის მოთხოვნები. შრომის კოდექსის თანახმად, სამუშაო პირობების გათვალისწინებით, როდესაც შეუძლებელია ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა, დასაშვებია სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის შემოღება (26-ე მუხლი).

5.4 ზეგანაკვეთური სამუშაო

1. რას ნიშნავს ზეგანაკვეთური დრო?

ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. დამსაქმებელი ვალდებულია 1 კვირით ადრე წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს შესასრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, მისი გაფრთხილება შეუძლებელია.

2. ითვალისწინებს თუ არა შრომის კოდექსი ზეგანაკვეთური დროის მაქსიმალურ ლიმიტს?

არასრულწლოვანის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში ჯამურად - 4 საათს. სხვა შემთხვევებში შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს ზეგანაკვეთური დროის მაქსიმალურ ლიმიტს. გასათვალისწინებელია ნორმა, რომ სამუშაო დღეებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.

3. როგორ უნდა მოხდეს დასაქმებულის მიერ ნამუშევარი ზეგანაკვეთური დროის კომპენსირება?

ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. შეთანხმება წერილობით უნდა იქნეს დადებული, თუ შრომითი ურთიერთობა 1 თვეს აღემატება. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად. როგორც ალტერნატივა, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. მაგალითად, დასაქმებულის ზეგანაკვეთურად ორ საათს მუშაობს, იგი დამსაქმებელთან შეიძლება შეთანხმდეს 2 საათის დასვენების დროის გამოყენებაზე 2 საათის ზეგაკანვეთური

ანაზღაურების სანაცვლოდ. დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

4. სპეციფიური რეჟიმის მქონე საწარმოში, 48 საათიანი სამუშაო დროის შეზღუდვის პირობებში, შესაძლებელია თუ არა დასაქმებულმა თავისი თანხმობით იმუშაოს 48 საათზე მეტი შესაბამისი ზეგანაკვეთურის ანაზღაურებით?

სპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოს შემთხვევაში 48 საათზე მეტხანს მუშაობა დასაშვებია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით (დასაქმებულის თანხმობით). აღნიშნული წარმოადგენს ზეგანაკვეთურს დროს და გამოიყენება ზეგანაკვეთური ანაზღაურების სპეციალური წესი. აუცილებელია დაცული იქნეს სამუშაო დღეებს შორის 12-საათიანი სავალდებულო დასვენების და 7 დღის განმავლობაში 24 საათიანი უწყვეტი დასვენების შესახებ მოთხოვნები.

5. დასაქმებულს აქვს სურვილი იმუშაოს ზენორმატიულად, რადგან ვერ ასწრებს სამუშაოს დასრულებას დროულად. ასეთ შემთხვევაში ხომ არ წარმოეშობა დამსაქმებელს ვალდებულება, გადაუხადოს დასაქმებულის ზეგანაკვეთური ანაზღაურება?

შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა შესრულდეს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე. შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მოცემული ჩანაწერი ზეგანაკვეთური სამუშაოს მხოლოდ „მხარეთა შეთანხმებით“ შესრულების შესახებ გულისხმობს, როგორც დასაქმებულის, ასევე დამსაქმებლის თანხმობას. დამსაქმებლის თანხმობა გამოიხატება სამუშაოს ზეგანაკვეთურად შესრულების შესახებ დამსაქმებლის მოთხოვნაში. ყურადღება უნდა გამახვლდეს იმაზე, რომ დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო შესრულების მიზანი/დავალება დადგინდეს იმგვარად, რომ დასაქმებულმა ამ დავალების შესრულება ყოველდღიურად დადგენილი სამუშაო დროის განმავლობაში შეძლოს.

6. დასაქმებული, რომელიც საკუთარი ინტერესებიდან გამომდინარე ნორმირებულ დროზე მეტს მუშაობს, ვინაიდან მისი შრომის ანაზღაურება დამოკიდებულია შესრულებულ სამუშაოზე (მაგალითად, დისტრიბუტორები, მათი ხელფასი გაყიდული პროდუქტიდან მიღებული თანხის კონკრეტულ პროცენტს შეადგენს), ხომ არ უჩენს დამსაქმებელს ზედმეტ ვალდებულებას, აუნაზღაუროს ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები?

შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა შესრულდეს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე. როცა დასაქმებულის სამუშაო კვირის დრო

აღმატება 40 საათს (ან 48 საათს სპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოში, როცა წარმოების/სამუშაო პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტი რეჟიმია), ანაზღაურების სქემის მიუხედავად, ასეთი სამუშაო ზეგანაკვეთურად უნდა ჩაითვალოს და ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ზოგადი წესის შესაბამისად (საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობა ან პროპორციული დამატებითი დასვენების დრო).

ყურადღება უნდა გამახვილდეს იმაზე, რომ დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო შესრულების მიზანი/დავალება იმგვარად უნდა დადგინდეს, რომ საშუალოდ, დასაქმებულმა ამ დავალების შესრულება ყოველდღიურად 8-საათიანი სამუშაო დღის ფარგლებში შეძლოს.

7. ჩაითვლება თუ არა ზეგანაკვეთურად ისეთი შემთხვევა როცა მაგალითად თანამშრომელი უბრალოდ გვიან გადის სამსახურიდან ნებისმიერი მიზეზით?

არა. ზეგანაკვეთურ სამუშაო არის მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით (დამსაქმებლის და დასაქმებულის თანხმობით) დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღმატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. მხოლოდ ის ფაქტი, რომ დასაქმებული სამსახურიდან გადის ნორმირებული სამუშაო დროის ამოწურვის შემდეგ და ამის მიზეზი არ უკავშირდება სამუშაოს შესრულებას, არ ნიშნავს იმას, რომ დასაქმებულს აქვს ზეგანაკვეთური ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება.

8. თუ დასაქმებულის მიერ დისტანციურად ტრენინგზე დასწრება აღმატება ნორმირებულ სამუშაო დროს, ნორმირებული სამუშაოს მიღმა ტრენინგზე დასწრება უნდა ჩაითვალოს თუ არა ზეგანაკვეთურ შრომად?

შრომის კოდექსის თანახმად, თუ პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ან სხვა სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს დამსაქმებელი, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება (22.3 მუხლი). ამავე კონტექსტში უნდა შეფასდეს ნორმირებულ სამუშაოს მიღმა დისტანციურ ტრენინგში მონაწილეობა, რომელიც ზეგანაკვეთურ შრომად უნდა ჩაითვალოს.

9. დასაქმებული, რომელსაც სურს შაბათ-კვირას მუშაობა, ზეგანაკვეთურად ითვლება?

შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს შაბათს ან კვირას როგორც დასვენების დღედ. თუმცა, შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა (მუხლი 24.7). ამდენად, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს

დასაქმებულისათვის კვირაში მინიმუმ ერთი დასვენების დღე. ეს შეიძლება იყოს კვირის ნებისმიერ დღე და არ არის აუცილებელი იყოს შაბათი ან კვირა.

რაც შეეხება ზეგანაკვეთურ დროს, შრომის კოდექსი ზეგანაკვეთური სამუშაოს გამოთვლას არ ახდენს დღის ფარგლებში (გამონაკლისია არასრულწლოვნები) და მისი გამოთვლა ხდება კვირის ფარგლებში (იხ. შრომის კოდექსის 24.8, 24.9 და 27.1 მუხლები). ამდენად, შაბათს ან კვირას მუშაობა ავტომატურად არ ნიშნავს ზეგანაკვეთურად მუშაობას. შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. აუცილებელია გათვალისწინებული იქნეს, რომ სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.

10. ზეგანაკვეთურზე არცერთი თანამშრომელი არ გვყავს და კომპანიამ მაინც უნდა განსაზღვროს ზეგანაკვეთურის სამუშაოს ანაზღაურების წესი და ეს უნდა ჩაიდოს სტანდარტულად ხელშეკრულებაში?

თუ შრომითი ურთიერთობის შინაარსი არ გულისხმობს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, არ არის სავალდებულო, რომ მხარეებმა გაითვალისწინონ შრომით ხელშეკრულებაში ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურების წესი. თუ შრომითი ურთიერთობის მიმდინარეობისას გამოიკვეთა ზეგანაკვეთური სამუშაოს საჭიროება, აუცილებელია მხარეები შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე, მათ შორის მის ანაზღაურებაზე. შრომის კოდექსის თანახმად თუ შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით (20.2 მუხლი).

11. როგორც არსებითი პირობა, რა მოიაზრება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესში?

აღნიშნული მოიაზრებს ზეგანაკვეთური შრომის კომპენსირების (საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობა ან პროპორციული დამატებითი დასვენების დრო) შეთანხმებულ ფორმას.

12. თუ დამსაქმებელმა ითხოვა სამუშაოს ზეგანაკვეთურად შესრულება და დასაქმებული თანახმაა, აუცილებელია ამის წერილობით ასახვა დოკუმენტში? თუ ის ფაქტი, რომ პირმა შეასრულა ზეგანაკვეთური სამუშაო უკვე საკმარისია მისი თანხმობის საგულისხმოდ?

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წარმოადგენს ხელშეკრულების არსებით პირობას. ამდენად, თუ შრომითი ურთიერთობა 1 თვეზე მეტ ხანს

გრძელდება, აუცილებელია წერილობით ხელშეკრულებაში გათვალისწინებული იქნეს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების წესი. იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ურთიერთობის შინაარსი არ გულისხმობს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს და მისი შესრულების საჭიროება მოგვიანებით გამოიკვეთა (იხ. დეტალურად ამავე 5.3. ქვეთავის მე-10 შეკითხვა ზემოთ), ამ შემთხვევაშიც აუცილებელია მხარეთა წერილობითი შეთანხმება ზეგანაკვეთური შრომის შესახებ.

13. თუ თანამშრომელი მიდის მივლინებით 28 თებერვალს (კვირას) და მივლინება უსრულდება 10 მარტს. ოფიციალური დასვენების დღე 3 მარტი და 8 მარტი ზეგანაკვეთურად ჩაითვლება?

პირველ რიგში უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მივლინებაში გაგზავნა არ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად, თუ მივლინების პერიოდი წელიწადში 45 კალენდარულ დღეს არ აღემატება. თუ დასაქმებული მივლინების ფარგლებში მუშაობს უქმე დღეებში ან მივლინებაში ყოფნის გამო დასაქმებულს არ აქვს შესაძლებლობა თავისუფლად განკარგოს უქმე დღის ფარგლებში არსებული საკუთარი თავისუფალი – დასვენების დრო, ასეთი სიტუაცია და/ან უქმე დღეს მუშაობა ჩაითვლება ზეგანაკვეთურ დროდ, რამდენადაც დასაქმებულის მიერ უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა და მისი ანაზღაურება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ზოგადი წესის შესაბამისად უნდა მოხდეს (საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობა ან პროპორციული დამატებითი დასვენების დრო).

14. იმ შემთხვევაში თუ ორგანიზაცია სრული თვის შრომის ანაზღაურებას გასცემს 20 რიცხვში (26-30/31 პერიოდისას წინასწარ) და 20 რიცხვის შემდგომ დასაქმებულს მოუწია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება. 20 რიცხვიდან - 30/31 რიცხვამდე შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს მიმდინარე თვეში, თუ შესაძლებელია მომდევნო თვეში ანაზღაურება?

შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად (27.2 მუხლი). ამდენად, მოცემულ შემთხვევაში კალენდარული თვის 20 რიცხვიდან 30 რიცხვამდე შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო შესაძლებელია რომ ანაზღაურდეს მომდევნო თვეში გადასახდელ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად.

5.5 დამის სამუშაო

1. ღამე მუშაობის საათები როდიდან უნდა აითვალოს ?

შრომის კოდექსის მიზნებისათვის ღამის დრო გულისხმობს 22 საათიდან 6 საათამდე პერიოდს. ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი არის ნებისმიერი პირი, რომელიც ყოველდღიური ნორმირებული სამუშაო დროის ფარგლებში ღამის დროის განმავლობაში, ჩვეულებრივ, მუშაობს არანაკლებ 3 საათს, და ნებისმიერი პირი, რომელიც წლიური სამუშაო დროის განსაზღვრულ პროპორციულ ნაწილს მუშაობს ღამის დროის განმავლობაში. წლიური სამუშაო დროის ღამის სამუშაოს პროპორციულ განაკვეთი განისაზღვრება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის (შემდგომში „მინისტრი“) ბრძანებით.

2. რა აკრძალვებს ითვალისწინებს შრომის კოდექსი ღამით მუშაობასთან დაკავშირებით?

აკრძალულია ღამის სამუშაოზე არასრულწლოვანის, ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება. აკრძალულია ღამის სამუშაოზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ან იმ პირის დასაქმება, რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი, მისი თანხმობის გარეშე. მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაო პირობებში ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირისთვის 24 საათის განმავლობაში მაქსიმალური სამუშაო დრო 8 საათს არ უნდა აღემატებოდეს. თუმცა, ეს წესი არ ვრცელდება ცვლაში მუშაობის შემთხვევაზე.

3. ითვალისწინებს თუ არა შრომის კოდექსი დამატებით გარანტიებს ღამით მუშაობასთან დაკავშირებით?

ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირის მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია საკუთარი ხარჯით უზრუნველყოს მისთვის წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომი პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარებას სამედიცინო კონფიდენციალურობის პრინციპის დაცვით. ამ სამედიცინო შემოწმების ჩატარების პერიოდულობა და ფარგლები განისაზღვრება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებით. ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი, რომელსაც, სამედიცინო დასკვნის თანახმად, ღამის სამუშაოს შესრულების გამო ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან დაკავშირებული პრობლემა აქვს, დამსაქმებელმა შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში უნდა გადაიყვანოს მისთვის შესაფერის დღის სამუშაოზე.

5.6 სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულება

1. ვალდებულია თუ არა დამსაქმებელი აღრიცხოს დასაქმებულის სამუშაო დრო?

მინისტრის მიერ დადგენილი წესით⁴ განსაზღვრული ფორმით, დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს. აღნიშნული ვალდებულება არ ვრცელდება შემთხვევაზე, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, სამუშაო დროის აღრიცხვა შეუძლებელია (შრომის კოდექსის 24.11 მუხლი).

2. აქვს თუ არა დამსაქმებელს სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულება, თუ დასაქმებული დისტანციურად მუშაობს ან ნაწილობრივ დისტანციურად მუშაობს?

მიუხედავად იმისა, დისტანციურად მუშაობა სახეზეა ნაწილობრივ თუ სრულად, დისტანციური მუშაობა ექვემდებარება აღრიცხვას, თუ დამსაქმებელს აქვს შესაძლებლობა მონიტორინგი გაუწიოს დასაქმებულის სამუშაო პროცესს, მაგალითად, ელექტრონული პლატფორმის, ანგარიშგების შიდა მექანიზმის ან სხვა საშუალებით, იმგვარად რომ დაცული იყოს დასაქმებულის პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობა.

3. აქვს თუ არა დამსაქმებელს სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულება თუ დასაქმებულს სამუშაოს შესრულებისთვის არ აქვს განსაზღვრული დრო?

შრომის კოდექსის თანახმად, სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში. იმ შემთხვევაშიც, თუ დასაქმებულს წინასწარ არ აქვს განსაზღვრული სამუშაოს შესასრულებლად სამუშაო დროის ფარგლები, დამსაქმებელმა უნდა აღრიცხოს მისი კონტროლის ფარგლებში დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაო. აქვე უნდა დაზუსტდეს, რომ სამუშაო დრო და დასვენების დრო შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა და აუცილებელი მხარეთა შეთანხმება (შრომის კოდექსის 14.1.„გ“ მუხლი). აღნიშნულზე შეთანხმება ორივე მხარის ინტერესშია.

4. აქვს თუ არა კომპანიას სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულება თუ სამუშაოს შემსრულებელი ფრილანსერია?

შრომის კოდექსის მოქმედებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებულ შრომით ურთიერთობაზე და შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია აღრიცხოს დასაქმებულის სამუშაო დრო. გასათვალისწინებელია კონკრეტული სიტუაცია/სამუშაოს შესრულების კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოება და ამ

⁴ იხ. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის #01-15/ნ ბრძანება სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და მისი წარმოების წესის დამტკიცების თაობაზე.

კონტექსტში სამუშაოს შემსრულებლის სამართლებრივი სტატუსი (შრომითი ხელშეკრულებასა და მომსახურების ხელშეკრულებას შორის გამიჯვნის პრობლემასთან დაკავშირებით და შრომითი ურთიერთობის მაკვალიფიცირებელი გარემოებების შესახებ იხილე მეორე თავის პირველი შეკითხვა).

5. აქვს თუ არა დამსაქმებელს სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულება დასაქმებულთან მიმართებით, რომელიც მუდმივად არ იმყოფება სამუშაო ადგილზე?

შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. შესაბამისად, კონკრეტული დასაქმებულის სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, რომლის სამუშაო არ გულისხმობს სამუშაო ადგილზე მუდმივად ყოფნას, დამსაქმებელს შესაძლოა არ ჰქონდეს შესაძლებლობა მონიტორინგი გაუწიოს დასაქმებულის მიერ ნამუშევარ დროს, სამუშაო დროის დაწყებას, მიმდინარეობას და დასრულებას.

6. აქვს თუ არა დამსაქმებელს სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულება თუ სამუშაოს შემსრულებელი გაყიდვების აგენტია?

შრომის კოდექსის მოქმედებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებულ შრომით ურთიერთობაზე და შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია აღრიცხოს დასაქმებულის სამუშაო დრო. გასათვალისწინებელია კონკრეტული სიტუაცია/სამუშაოს შესრულების კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოება და ამ კონტექსტში სამუშაოს შემსრულებლის სამართლებრივი სტატუსი (იხილე მეორე თავის პირველი შეკითხვა). ზოგადად უნდა აღინიშნოს, რომ გაყიდვების აგენტი წარმოადგენს დასაქმებულს და მის მიმართ ვრცელდება შრომის კოდექსი. შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია მოახდინოს გაყიდვების აგენტის სამუშაო დროის აღრიცხვა. შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. შესაბამისად, გაყიდვების აგენტის სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, დამსაქმებელს შესაძლოა არ ჰქონდეს შესაძლებლობა მონიტორინგი გაუწიოს გაყიდვების აგენტის ნამუშევარ დროს, სამუშაო დროის დაწყებას, მიმდინარეობას და დასრულებას.

7. აქვს თუ არა დამსაქმებელს სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულება თუ დასაქმებული დისტრიბუტორია?

შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების

სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. შესაბამისად, დისტრიბუტორის სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, დამსაქმებელს შესაძლოა არ ჰქონდეს შესაძლებლობა სრულად გააკონტროლოს დასაქმებულის მიერ ნამუშევარი დრო, სამუშაო დროის დაწყება, მიმდინარეობა და დასრულება.

8. აქვს თუ არა დამსაქმებელს სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულება თუ პირი ერთდროულად რამდენიმე კომპანიაშია დასაქმებული?

დამსაქმებელს სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულება ეკისრება კონკრეტულად მასთან შრომითი ურთიერთობაში მყოფ დასაქმებულთან მიმართებით. პირის ერთდროულად რამდენიმე დამსაქმებელთან დასაქმების შემთხვევაში (შეთავსებით მუშაობა), სამუშაო დრო აღრიცხება ყველა დამსაქმებელთან ცალ-ცალკე.

9. იმ შემთხვევაში, თუ ორგანიზაციაში დასაქმებული პირები ერთდროულად რამდენიმე პროექტში არიან ჩართულები, სამუშაო დროის აღრიცხვა უნდა მოხდეს ზოგადად, ორგანიზაციაში დასაქმებულის სამუშაო დატვირთვის მიხედვით, თუ ინდივიდუალურად, თითოეულ პროექტში მისი დატვირთვიდან გამომდინარე უნდა შედგეს რამდენიმე სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა?

დამსაქმებელი ვალდებულია აღრიცხოს დასაქმებულის სამუშაო დრო ჯამურად. შრომის კოდექსი არეგულირებს და განსაზღვრავს სამუშაო დროის ლიმიტს კონკრეტულად ერთ დამსაქმებელთან და დასაქმებულთან მიმართებით (იხ. 5.1 ქვეთავის მე-3 კითხვა) და არა ფუნქციური გამიჯვნის (პროექტი, სამსახური, დეპარტამენტი) ან კონკრეტული სამუშაო დატვირთვის შესაბამისად. შესაბამისად, დამსაქმებელმა უნდა აღრიცხოს დასაქმებულის სამუშაო დრო ზოგადად დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის ჯამურად სამუშაო დატვირთვის ფარგლებში.

10. ვალდებულია თუ არა დამსაქმებელი აღრიცხოს სტაჟიორების ნამუშევარი დრო?

დიახ. შრომის კოდექსის მიხედვით, სტაჟიორთან დადებულ ხელშეკრულებაზე ვრცელდება შრომის კოდექსი (ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების და ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების თავის გარდა) გათვალისწინებული დაცვის ყველა მინიმალური სტანდარტი. აღნიშნული ნორმიდან გამომდინარე, სამუშაო დროის შესახებ (მათ შორის სამუშაო დროის აღრიცხვის შესახებ) 24-ე მუხლი ვრცელდება სტაჟიორზე და შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია აღრიცხოს სტაჟიორის სამუშაო დრო.

11. იმ შემთხვევაში, თუ დირექტორი ამავე დროს 100%-იანი წილის მფლობელია, სავალდებულოა მისი სამუშაო დროის აღრიცხვა?

საქართველოს სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, კომპანიასა და დირექტორს შორის არსებულ ურთიერთობას ეწოდება სასამსახურო ხელშეკრულება და მასზე არ ვრცელდება შრომის კოდექსი, გარდა ფუნდამენტური შრომითი უფლებებისა.⁵ საგულისხმოა საერთაშორისო სტანდარტების მიდგომა, რომ მენეჯერული აღმასრულებლის ან ავტონომიური გადაწყვეტილების მიმღებ უფლებამოსილ პირებზე, მენეჯერული ან აღმასრულებელი პოზიციის მქონე პირებზე შესაძლოა არ გავრცელდეს სამუშაო დროის შესახებ არსებული ეროვნული რეგულაციები.⁶ შესაბამისად, კომპანიის დირექტორის მიმართ არ ვრცელდება სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულება. მეორე მხრივ, თუ მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების თანახმად, საწარმოს დირექტორი ნათლად და გარკვევით არის დაკვალიფიცირებული საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“ განსაზღვრულ დასაქმებულად, მისი სამუშაო დრო აღრიცხება კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

12. შესაძლებელია თუ არა ცვლილებების შეტანა წარმოდგენილ ფორმაში?

სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა უნდა მოიცავდეს არანაკლებ ამ წესით განსაზღვრულ მონაცემებს, თუმცა დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მიუთითოს სხვა დამატებითი ინფორმაცია ან აღრიცხოს სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.

13. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში გამოსაყენებელი აღნიშვნებიდან, "გაცდენა" რას გულისხმობს?

„გაცდენა“ გულისხმობს დასაქმებულის სამსახურში არგამოცხადებას არასაკატიო მიზეზით.

14. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში როგორ უნდა აღინიშნოს ე.წ. *day off* და დამატებითი დასვენების დღეები?

⁵ იხ. მაგ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-79-2019, 2019 წლის 29 მარტი; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-302-287-2016, 2016 წლის 15 ივლისი; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-23-23-2016, 2016 წლის 9 მარტი; ⁶ იხ. სამუშაო დროის შესახებ (ინდუსტრია) შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1919 წლის (No. 1) კონვენციის 2(a) მუხლი, სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88/EC დირექტივის 17(1)(a) მუხლი.

ნებისმიერი დასვენების დრო, მათ შორის, ე.წ. *day off* აღინიშნება, როგორც დასვენების დღე მე-4 და მე-6 გრაფებში („X“) და მე-17 გრაფაში („სხვა“) მიეთითება დასვენების დღის სახეობა და დასვენების დღეების ჯამური ოდენობა.

15. როგორ ხორციელდება მივლინების დღეების ასახვა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში?

მივლინების დღეებში გრაფებში (4 და 6) იწერება სამუშაო საათების რაოდენობა, ხოლო მე-13 გრაფაში („სხვა“) მიეთითება მივლინება და მივლინების დღეების ჯამური ოდენობა (იხ. ასევე 5.4 ქვეთავის მე-13 შეკითხვა).

16. სავალდებულოა თუ არა თვის ორ ნაწილად გაყოფა და მე-5 და მე-7 გრაფების შევსება?

არ არის სავალდებულო და გამოიყენება დამსაქმებლის საჭიროებებიდან გამომდინარე.

17. რა საშუალებით ხორციელდება დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების გაცნობა?

დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს. დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების გაცნობა შესაძლებელია ელ.ფოსტით, მატერიალურად ან სხვა საშუალებით.

18. საერთაშორისო კომპანიას, რომელიც არ არის რეგისტრირებული საქართველოში არანაირი სამართლებრივი ფორმით, გაფორმებული აქვს შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს მოქალაქეებთან, რომლებიც უწევენ ამ კომპანიას გარკვეულ სამუშაოს, ამ შემთხვევაში ამ საერთაშორისო კომპანიას წარმოეშევა თუ არა სამუშაო საათების აღრიცხვის ვალდებულება.

დიახ. განმსაზღვრელია ფაქტი სამუშაოს ფაქტობრივად სრულდება თუ არა საქართველოში. შრომის კოდექსის თანახმად, „ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს ...“. დასაქმებულის მიერ საქართველოში სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულება გულისხმობს, რომ დამსაქმებლის მიმართ შრომის კოდექსი სრულად ვრცელდება.

19. სავალდებულოა თუ არა სამუშაო დროის აღრიცხვის შესახებ ბრძანების შესრულება საჯარო სამართლის იურიდიული პირისათვის, რომელიც სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ფინანსდება თუმცა შრომის კოდექსის რეგულაციის ქვეშ ექცევა?

დიახ. რამდენადაც საჯარო სამართლის იურიდიული პირი ექცევა შრომის კოდექსის რეგულირების ქვეშ, დამსაქმებელი ვალდებულია, შეასრულოს სამუშაო დროის აღრიცხვის შესახებ შრომის კოდექსისა და შესაბამისი მინისტრის ბრძანების მოთხოვნები .

20. ვალდებულია თუ არა დამსაქმებელი შეინახოს სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა?

დიახ. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის დოკუმენტი შეინახოს 1 წლის განმავლობაში.

6. ანაზღაურებადი შვებულება

1. როდის წარმოეშობა დამსაქმებელს დასაქმებულისათვის გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის ვალდებულება?

დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

2. შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების შედეგად შესაძლებელია თუ არა შრომითი ხელშეკრულებით ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების დასაქმებულის მიერ დათმობა?

არა. შრომის კოდექსის თანახმად, ბათილია შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ანაზღაურებადი შვებულებით ყოველწლიურად სარგებლობის უფლება დათმობილია ან უარყოფილია (31.5 მუხლი).

7. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება, ბავშვის მოვლის გამო შვებულება

1. შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების შედეგად, რა ვადა არის დადგენილი ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისთვის?

დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულება 126 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 143 კალენდარული დღის ოდენობით.

2. შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების შედეგად, რა ვადა არის დადგენილი დედის ან მამის მიერ ბავშვის მოვლის ანაზღაურებადი შვებულებისთვის?

დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 604 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 587 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე. აღნიშნული შვებულება შეუძლია მთლიანად ან ნაწილობრივ გამოიყენოს ბავშვის დედამ ან მამამ. მე-7 ქვეთავის პირველ კითხვაში მითითებული ორსულობისა და მშობიარობის გამო (126 ან 143 კალენდარული დღის) შვებულებით სარგებლობა ბავშვის დედის ექსკლუზიური უფლებაა, თუმცა ბავშვის მამას უფლება აქვს, ისარგებლოს აღნიშნული შვებულების იმ დღეებით, რომლებიც ბავშვის დედას არ გამოუყენებია.

3. დადგენილია თუ არა შრომის კოდექსით ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულების და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების გამოყენების განსაზღვრული ვადა?

დასაქმებულს უფლება აქვს, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება, თავისი შეხედულებისამებრ, გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე. დასაქმებული ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებასა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურებად ნაწილს იყენებს თანამიმდევრობით, შესაბამისად, 183 ან 200 კალენდარული დღის განმავლობაში.

4. ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღებისას ვალდებულია თუ არა დასაქმებული გააფრთხილოს დამსაქმებელი?

ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი აღნიშნული შვებულების აღების შესახებ.

5. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდგომი პერიოდისათვის ითვალისწინებეს თუ არა შრომის კოდექსში დამატებით გარანტიებს დასაქმებულთათვის?

დასაქმებულს უფლება აქვს, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ დაბრუნდეს იმავე სამუშაოზე იმავე შრომის პირობებით, აგრეთვე ისარგებლოს ნებისმიერი გაუმჯობესებული შრომის პირობებით იმის ფარგლებში, რისი მიღების უფლებაც მას ექნებოდა, შესაბამისი შვებულებით რომ არ ესარგებლა. აღნიშნული ნიშნავს, რომ მაგალითად, თუ კომპანიამ 2%-ით გადაზარდა ყველა დასაქმებულის ხელფასი, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებაში,

ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაში და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებაში მყოფი პირი, შესაბამისი შვებულებიდან დაბრუნების შემდეგ, უფლებამოსილია ისარგებლოს აღნიშნული სახელფასო ზრდით.

6. ორსული, ახალნაშობიარები ან მეძუძური ქალისთვის რა დამატებით გარანტიებს ითვალისწინებს შრომის კოდექსი?

თუ იმ დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობა, რომელიც არის ორსული, ახალნაშობიარები ან მეძუძური ქალი, სამედიცინო დასკვნის თანახმად, არ იძლევა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას, მას გონივრული მისადაგების ფარგლებში უფლება აქვს, მოითხოვოს იმავე დამსაქმებელთან თავისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამისი სამუშაოს შესრულება. იმ დასაქმებულის შრომის პირობების შემსუბუქების ან მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანის შეუძლებლობის შემთხვევაში, რომელიც არის ორსული, ახალნაშობიარები ან მეძუძური ქალი, სამედიცინო დასკვნაში მითითებული ვადის, აგრეთვე ორსულობის, ახალნაშობიარობის ან მეძუძურობის ფაქტის გათვალისწინებით, დასაქმებული თავისუფლდება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოვალეობების შესრულებისგან. მას აღნიშნული პერიოდი არ ჩაეთვლება დროებითი შრომისუუნარობის ვადაში. შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოვალეობების შესრულებისგან გათავისუფლების პერიოდში დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების საკითხი განისაზღვრება დასაქმებულისა და დამსაქმებლის შეთანხმებით.

7. რა განარტიებს ითვალისწინებს შრომის კოდექსი პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის მიზნით?

შრომის კოდექსის თანახმად, ზოგადად დამსაქმებელი ხელს უნდა უწყობდეს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლებას. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, თუ ეს აუცილებელია მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და დამსაქმებლისთვის არაპროპორციულ ხარჯებს არ წარმოშობს. თუ პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ან სხვა სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს დამსაქმებელი, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება.

8. შრომის ანაზღაურება

1. იმ შემთხვევაში თუ, დასაქმებულს ფიქსირებული ხელფასი არ აქვს, მისი ანაზღაურება დამოკიდებულია კონკრეტულ შედეგზე და მიუხედავად მისი მუშაობისა, მიმდინარე თვეში ვერ დადგა კონკრეტული შედეგი და მან ვერ მიიღო ანაზღაურება, ჩაითვლება თუ არა დარღვევად ამგვარი ანაზღაურების სისტემა?

კითხვის ფორმულირებიდან გამომდინარე, ივარაუდება, რომ მხარეებს შორის არსებობს შრომითი ურთიერთობა. შრომის კოდექსის თანახმად, „შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ“. აღნიშნული დებულებიდან გამომდინარე, დასაქმებულის ვალდებულება შეასრულოს სამუშაო მიემართება დამსაქმებლის ვალდებულებას მოახდინოს ანაზღაურების გადახდა. შესაბამისად, ნებისმიერი შესრულებული სამუშაო ექვემდებარება ანაზღაურებას და კითხვაში მოცემული ანაზღაურების სისტემა ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს.

2. მთელი თვის შრომითი ანაზღაურების გაცემა ხდება წინასწარ, მაგალითად, მიმდინარე თვის 20 რიცხვში. იმ შემთხვევაში, თუ 20 რიცხვის შემდგომ დასაქმებულმა დაარღვია კონკრეტული ვალდებულება, უფლებამოსილია თუ არა კომპანია, რომ შემდეგი თვის ანაზღაურებიდან მოახდინოს თანხის დაქვითვა?

დასაშვებია იმ პირობით, რომ დასაქმებულმა ნამდვილად დაარღვია ვალდებულება და დამსაქმებელს აქვს შრომის ანაზღაურების დაქვითვის კანონიერი საფუძველი, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, შემდეგი თვეში გადასახდელი ხელფასიდან მოახდინოს დასაქმებულის მიერ გადასახდელი თანხის დაქვითვა. უნდა დაზუსტდეს, რომ დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დასაქვითი თანხის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს (შრომის კოდექსის 43.2 მუხლი).

3. თუ დასაქმებული გამოუმუშავებია და მის ინტერესშია ზედმეტად ნამუშევარი საათები. თუ დამსაქმებელი ნორმის ფარგლებში განუსაზღვრავს დასაქმებულს სამუშაო საათებს, ხოლო მეტი გაყიდვების მიზნით აიყვანს დამატებით თანამშრომელს, ხომ არ შეიზღუდება დასაქმებულის ინტერესი და უფლება, გამოიმუშავოს სასურველი ხელფასი?

აღნიშნულ შემთხვევაში არ იკვეთება შრომის კანონმდებლობის დარღვევა.

ადამიანის ჯანმრთელობის და სიცოცხლის დაცვის თვალსაზრისით შესაძლებელია დასაქმებულის ინტერესში არ შედიოდეს ისეთი შემთხვევა, რომ ანაზღაურება დამოკიდებული იყოს გამომუშავებაზე. დასაქმებულის პროდუქტიულობის პერსპექტივიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის ინტერესშიც შესაძლოა არ იყოს იმ პირის დასაქმება, რომლის ანაზღაურებაც დამოკიდებულია გამომუშავებაზე. სამუშაო დროის რეგულირება წარმოადგენს შრომის კანონმდებლობის ერთ-ერთ უძველეს გამოწვევას. ჯერ კიდევ მე-19 საუკუნის დასაწყისში აღიარებული იქნა, რომ გადაჭარბებული სამუშაო საათები საფრთხეს უქმნის დასაქმებულთა ჯანმრთელობას და შესაბამისად მათი ოჯახის წევრთა კეთილდღეობას. დამტკიცებულია, რომ გადაღლილი დასაქმებული უშვებს უფრო მეტ შეცდომებს, რომელმაც შესაძლებელია საფრთხე შეუქმნას მათ ჯანმრთელობას და სიცოცხლესაც კი. მსგავსად ამისა, რაც უფრო მეტ ხანს მუშაობს დასაქმებული, მისი პროდუქტიულობის დონე ეცემა რამეთუ დასაქმებული იღლება და შესაბამისად, ასევე იწყებს შეცდომების დაშვებას.

9. ხელშეკრულების შეწყვეტა

1. დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების ობიექტური საფუძვლით შეწყვეტის შემთხვევაში ეკისრება თუ არა დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინებაში ობიექტური საფუძვლის დასაბუთების ვალდებულება?

დიახ. დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ობიექტური საფუძვლით შეწყვეტის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შესაბამის წერილობით შეტყობინებაში დაასაბუთოს ის ობიექტური გარემოება, რომელიც, მისი შეხედულებით, ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

2. ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით დასაქმებულმა რა ვადაში უნდა შეიტანოს სარჩელი სასამართლოში?

დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლი. დასაქმებულს უფლება აქვს, დამსაქმებლის წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

თუ დასაქმებული დამსაქმებლისგან არ მოითხოვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას, დასაქმებულს უფლება აქვს,

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება გასაჩივროს სასამართლოში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. სასამართლოში გასაჩივრების 30-დღიანი ვადა მოქმედებს იმ შემთხვევაზეც, როცა დამსაქმებელი დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

სასამართლოს მიერ დასაქმებულის მიერ აღძრული სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის ან სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში დასაქმებულს უფლება აქვს, იმავე სარჩელით განმეორებით მიმართოს სასამართლოს სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ განჩინების ან სარჩელის განუხილველად დატოვების შესახებ განჩინების მისთვის ჩაბარებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

3. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების სასამართლოს მიერ ბათილად ცნობის შემთხვევაში სასამართლოს გადაწყვეტილებით რა სამართლებრივი შედეგი შეიძლება დადგეს?

სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. ამას გარდა (ანუ პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა), დასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

4. როგორ ხდება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების გამოთვლა?

იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება დასაქმებულს მიეცემა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე.

5. დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის შესახებ შრომის კოდექსის მუხლი მიემართება თუ არა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას?

დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. თუმცა, შრომის კოდექსის მიხედვით, აღნიშნული ვალდებულება არ

ვრცელდება გათვალისწინებულ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე (41.4 მუხლი).

6. რა ვადა არის განსაზღვრული შრომითსამართლებრივ საკითხთან დაკავშირებით ნებისმიერი სხვა სარჩელის სასამართლოშ შეტანასთან დაკავშირებით?

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული სარჩელის გარდა, შრომის კოდექსიდან გამომდინარე სხვა სარჩელთან მიმართებით მოქმედებს სასამართლოსთვის მიმართვის 1-წლიანი ვადა. აღნიშნული ვადის ათვლა იწყება იმ მომენტიდან, როცა პირმა შეიტყო ან მას უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.

10. მასობრივი დათხოვნა

1. შრომის კოდექსის თანახმად, რა შემთხვევაშია სახეზე მასობრივი დათხოვნა

მასობრივ დათხოვნად მიიჩნევა დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების 30 კალენდარული დღის განმავლობაში ისეთი საფუძვლით შეწყვეტა, რომელიც არ არის განპირობებული დასაქმებულის პიროვნებით ან ქცევით ან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლით:

- არანაკლებ 10 დასაქმებულთან - იმ ორგანიზაციაში, რომელშიც დასაქმებულთა რაოდენობა 20-ზე მეტია, მაგრამ 100-ზე ნაკლებია;
- დასაქმებულთა არანაკლებ 10 პროცენტთან - იმ ორგანიზაციაში, რომელშიც დასაქმებულთა რაოდენობა 100-ზე მეტია.

2. მასობრივი დათხოვნის შემთხვევაში ეკისრება თუ არა დამსაქმებელს დასაქმებულთა გაერთიანებასთან კონსულტაციის გამართვის ვალდებულება?

დიახ. თუ დამსაქმებელი გეგმავს მასობრივ დათხოვნას, იგი ვალდებულია გონივრულ ვადაში დაიწყოს კონსულტაციები დასაქმებულთა გაერთიანებასთან (მისი არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან) შესაძლო შეთანხმების მიღწევის განზრახვით. კონსულტაციები, სულ მცირე, უნდა მოიცავდეს მასობრივი დათხოვნის თავიდან აცილების ან დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირების გზებსა და საშუალებებს და დათხოვნილ დასაქმებულთა კვლავდასაქმების ან მათი გადამზადების მხარდაჭერის შესაძლებლობას.

დასაქმებულებს უნდა მიეცეთ კონსტრუქციული წინადადებების წარდგენის შესაძლებლობა.

3. მასობრივი დათხოვნის შემთხვევაში რა ინფორმაცია უნდა მიაწოდოს დამსაქმებელმა დასაქმებულთა გაერთიანებას?

დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებას (მისი არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებს) წერილობით შეატყობინოს დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის მიზეზები, დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობა და კატეგორია, ორგანიზაციაში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა და კატეგორიები, დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც განხორციელდება მასობრივი დათხოვნა, კრიტერიუმები, რომლებითაც ხდება დასათხოვ დასაქმებულთა შერჩევა და მათთვის კომპენსაციის გადახდა. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებისთვის (მისი არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებისთვის) გაგზავნილი, ინფორმაციის შესახებ წერილობითი შეტყობინების ასლი გაუგზავნოს მინისტრს.

4. ითვალისწინებს თუ არა შრომის კოდექსის მასობრივი დათხოვნისას დასაქმებულების, სახელმწიფოს წინასწარი შეტყობინების ვალდებულებას?

დიახ. დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე არანაკლებ 45 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს მინისტრსა და იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც შეუწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები. დამსაქმებელი ვალდებულია მინისტრისთვის გაგზავნილი შეტყობინების ასლი გაუგზავნოს დასაქმებულთა გაერთიანებას (მისი არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებს).

მასობრივი დათხოვნა ძალაში შედის მინისტრისთვის ზემოაღნიშნული წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან 45 კალენდარული დღის შემდეგ.

11. საწარმოს გადაცემა

1. შრომის კოდექსის თანახმად, რა შემთხვევაშია სახეზე საწარმოს გადაცემა?

საწარმოს გადაცემა ნიშნავს გარიგების ან კანონის საფუძველზე საწარმოს ან ბიზნესის ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილის სხვა დამსაქმებლისთვის გადაცემას, რაც, მათ შორის, მოიაზრებს ეკონომიკური საქმიანობის გადაცემას, რომლის დროსაც შენარჩუნებულია მისი იდენტურობა ან/და არსებითი მსგავსება და რომელიც გულისხმობს რესურსების ორგანიზებულ დაჯგუფებას ძირითადი და დამხმარე ეკონომიკური საქმიანობების განსახორციელებლად. თავის მხრივ გადამცემი საწარმო ნიშნავს ფიზიკურ პირს, იურიდიულ პირს ან პირთა გაერთიანებას, რომელსაც საწარმოს გადაცემის გამო საწარმოსთან ან ბიზნესთან ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილთან მიმართებით უწყდება დამსაქმებლის სტატუსი. მიმღები საწარმო კი

ნიშნავს ფიზიკურ პირს, იურიდიულ პირს ან პირთა გაერთიანებას, რომელიც საწარმოს გადაცემის გამო მოიპოვებს დამსაქმებლის სტატუსს.

შრომის კოდექსში მოცემული რეგულირება საწარმოს გადაცემის შესახებ არ ვრცელდება „რეაბილიტაციისა და კრედიტორთა კოლექტიური დაკმაყოფილების შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუუნარობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევაზე.

2. რა აკრძალვას ითვალისწინებს შრომის კოდექსი საწარმოს გადაცემის შემთხვევაში?

დაუშვებელია საწარმოს გადამცემის ან საწარმოს მიმღების მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საწარმოს გადაცემის საფუძვლით. ეს არ გამორიცხავს შესაბამისი წინაპირობების დაცვით ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების (რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას) საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებას. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის პასუხისმგებლობა მიმღებ საწარმოს ეკისრება, თუ შრომითი ხელშეკრულება წყდება იმ საფუძვლით, რომ საწარმოს გადაცემა მოიცავს შრომის პირობების დასაქმებულთა საზიანოდ ცვლილებას.

შრომის კოდექსში მოცემული რეგულირება საწარმოს გადაცემის შესახებ არ ვრცელდება „რეაბილიტაციისა და კრედიტორთა კოლექტიური დაკმაყოფილების შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუუნარობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევაზე.

3. ითვალისწინებს თუ არა შრომის კოდექსის მიმღები საწარმოს მიერ გადამცემი საწარმოსთვის დასაქმებულებთან და დასაქმებულთან გაერთიანებასთან მიმართებით უფლება-მოვალეობის გადაცემის ვალდებულებას?

საწარმოს გადაცემის თარიღის დროს მოქმედი შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე გადამცემი საწარმოს უფლებები და ვალდებულებები საწარმოს გადაცემის საფუძვლით გადაეცემა მიმღებ საწარმოს⁷. საწარმოს გადაცემის შედეგად მიმღები საწარმო ვალდებულია კოლექტიური ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე ან ვადამდე შეწყვეტამდე ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე შეასრულოს კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები. ეს პირობები მიმღებ საწარმოზე ისევე ვრცელდება, როგორც ვრცელდებოდა გადამცემ

⁷ მიმღები საწარმო ნიშნავს ფიზიკურ პირს, იურიდიულ პირს ან პირთა გაერთიანებას, რომელიც საწარმოს გადაცემის გამო მოიპოვებს დამსაქმებლის სტატუსს.

საწარმოზე⁸. აღნიშნული ვალდებულება მოქმედებს საწარმოს გადაცემის თარიღიდან 1 წლის განმავლობაში. თუ საწარმო ან ბიზნესი ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილი ინარჩუნებს თავის ავტონომიურობას, დასაქმებულთა გაერთიანებამ, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოს გადაცემა, უნდა შეინარჩუნოს საწარმოს გადაცემის თარიღამდე არსებული სტატუსი და ფუნქცია იმავე ვადითა და პირობებით. გადამცემი საწარმოს მიერ მიმღები საწარმოსთვის მოქმედი შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე უფლებების ან ვალდებულებების შესახებ შეუტყობინებლობა არ გამორიცხავს ამ უფლებებისა თუ ვალდებულებების გადაცემას და მათთან დაკავშირებული გადამცემი საწარმოს ან მიმღები საწარმოს მიმართ დასაქმებულთა უფლებების გადაცემას.

შრომის კოდექსში მოცემული რეგულირება საწარმოს გადაცემის შესახებ არ ვრცელდება „რეაბილიტაციისა და კრედიტორთა კოლექტიური დაკმაყოფილების შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუუნარობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევაზე.

4. საწარმოს გადაცემის შემთხვევაში რა ინფორმაცია უნდა მიაწოდოს დასაქმებულთა გაერთიანებას?

გადამცემი საწარმო⁹ და მიმღები საწარმო¹⁰ ვალდებული არიან დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოს გადაცემა, მიაწოდონ შემდეგი ინფორმაცია: საწარმოს გადაცემის თარიღი, საწარმოს გადაცემის მიზეზები, საწარმოს გადაცემის სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგები დასაქმებულთათვის, ინფორმაცია იმ ღონისძიებების შესახებ, რომლებიც ხორციელდება დასაქმებულების მიმართ. დასაქმებულთა გაერთიანების არარსებობის შემთხვევაში აღნიშნული ინფორმაცია დასაქმებულებს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს ნებისმიერ შემთხვევაში წინასწარ უნდა მიეწოდოთ. გადამცემი საწარმო ვალდებულია აღნიშნული ინფორმაცია დასაქმებულთა გაერთიანებას საწარმოს გადაცემის თარიღამდე 30 დღით ადრე მიაწოდოს. მიმღები საწარმო ვალდებულია აღნიშნული ინფორმაცია დასაქმებულთა გაერთიანებას მიაწოდოს გონივრულ ვადაში, მაგრამ იმ დღემდე არანაკლებ 30 დღით ადრე, როდესაც საწარმოს გადაცემა გავლენას მოახდენს დასაქმებულთა შრომის პირობებზე.

⁸ გადამცემი საწარმო ნიშნავს ფიზიკურ პირს, იურიდიულ პირს ან პირთა გაერთიანებას, რომელსაც საწარმოს გადაცემის გამო საწარმოსთან ან ბიზნესთან ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილთან მიმართებით უწყდება დამსაქმებლის სტატუსი.

⁹ გადამცემი საწარმო ნიშნავს ფიზიკურ პირს, იურიდიულ პირს ან პირთა გაერთიანებას, რომელსაც საწარმოს გადაცემის გამო საწარმოსთან ან ბიზნესთან ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილთან მიმართებით უწყდება დამსაქმებლის სტატუსი.

¹⁰ მიმღები საწარმო ნიშნავს ფიზიკურ პირს, იურიდიულ პირს ან პირთა გაერთიანებას, რომელიც საწარმოს გადაცემის გამო მოიპოვებს დამსაქმებლის სტატუსს.

შრომის კოდექსში მოცემული რეგულირება საწარმოს გადაცემის შესახებ არ ვრცელდება „რეაბილიტაციისა და კრედიტორთა კოლექტიური დაკმაყოფილების შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუუნარობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევაზე.

5. საწარმოს გადაცემის შემთხვევაში ითვალისწინებს თუ არა შრომის კოდექსი კონსულტაციის გამართვის ვალდებულებას?

დიახ. თუ გადამცემი საწარმო¹¹ ან მიმღები საწარმო¹² დასაქმებულების მიმართ ღონისძიებების განხორციელებას გეგმავს, იგი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან არანაკლებ 30 დღით ადრე გამართოს კონსულტაციები აღნიშნულ ღონისძიებებთან დაკავშირებით შეთანხმების მიღწევის განზრახვით.

შრომის კოდექსში მოცემული რეგულირება საწარმოს გადაცემის შესახებ არ ვრცელდება „რეაბილიტაციისა და კრედიტორთა კოლექტიური დაკმაყოფილების შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუუნარობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევაზე.

6. ითვალისწინებს თუ არა შრომის კოდექსი გამონაკლისს საწარმოს გადაცემის რეგულირებისგან?

შრომის კოდექსში მოცემული რეგულირება საწარმოს გადაცემის შესახებ არ ვრცელდება „რეაბილიტაციისა და კრედიტორთა კოლექტიური დაკმაყოფილების შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუუნარობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევაზე.

12. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობა

1. რა სიახლეს ითვალისწინებს შრომის კოდექსში 2020 წელს განხორციელებული ცვლილებები გაფიცვის უფლებასთან დაკავშირებით?

შრომის კოდექსში არ განხორციელებულა ცვლილებები ე.წ. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურებში გაფიცვის უფლების შეზღუდვასთან დაკავშირებით. გაფიცვის უფლებასთან დაკავშირებული ახალი ნორმის თანახმად, დაუშვებელია

¹¹ გადამცემი საწარმო ნიშნავს ფიზიკურ პირს, იურიდიულ პირს ან პირთა გაერთიანებას, რომელსაც საწარმოს გადაცემის გამო საწარმოსთან ან ბიზნესთან ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილთან მიმართებით უწყდება დამსაქმებლის სტატუსი.

¹² მიმღები საწარმო ნიშნავს ფიზიკურ პირს, იურიდიულ პირს ან პირთა გაერთიანებას, რომელიც საწარმოს გადაცემის გამო მოიპოვებს დამსაქმებლის სტატუსს.

გაფიცვის უფლების სრულად გამოყენება იმ დასაქმებულის მიერ, რომელიც ასრულებს სამუშაოს ისეთი საქმიანობის განსახორციელებლად, რომლით გათვალისწინებული სამუშაო პროცესის სრულად შეწყვეტა აშკარა და გარდაუვალ საფრთხეს უქმნის მთელი საზოგადოების ან მისი გარკვეული ნაწილის სიცოცხლეს, პირად უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობას. აღნიშნული საქმიანობის განმახორციელებელი სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების (ამ ტერმინის ვიწრო მნიშვნელობით) ჩამონათვალს განსაზღვრავს მინისტრი.

უნდა დაზუსტდეს, რომ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში მომუშავე დასაქმებულებსაც აქვთ გაფიცვის უფლება, თუ ისინი უზრუნველყოფენ მინიმალური მომსახურების მიწოდებას. მინიმალური მომსახურების ფარგლებს განსაზღვრავს მინისტრი სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ.

იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც არ აქვთ გაფიცვის უფლების სრულად გამოყენების შესაძლებლობა, უფლება აქვთ, მოითხოვონ, მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურის, მედიაციის ან/და არბიტრაჟის მეშვეობით კოლექტიური დავის გადაწყვეტა.

2. დადგენილია თუ არა კანონმდებლობითი გაფიცვასთან ან ლოკაუტთან დაკავშირებული სამართალწარმოების სპეციალური წესი?

დიახ. გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის, გადადების ან შეჩერების შესახებ სარჩელს განიხილავს რაიონული (საქალაქო) სასამართლო დამსაქმებლის ადგილსამყოფლის მიხედვით. გაფიცვასთან დაკავშირებული საქმისწარმოება შეიძლება აღძრას გაფიცვაში მონაწილე დასაქმებულებთან შრომით ურთიერთობაში მყოფმა დამსაქმებელმა, ხოლო ლოკაუტთან დაკავშირებული საქმისწარმოების ინიციატორი შეიძლება იყოს დასაქმებული, რომელსაც ეხება ლოკაუტი, ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომლის წევრებსაც ეხება ლოკაუტი. გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სარჩელი შეიძლება აღიდრას გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყების თარიღიდან 7 დღის ვადაში. გაფიცვის ან ლოკაუტის გადადების ან შეჩერების შესახებ სარჩელი შეიძლება აღიდრას გაფიცვის ან ლოკაუტის გადადების ან შეჩერების საფუძვლის წარმოშობიდან 3 დღის ვადაში. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით განსაზღვრულია გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის, გადადების ან შეჩერების შესახებ საქმისწარმოებასთან დაკავშირებული სპეციალური წესები.

3. ითვალისწინებს თუ არა შრომის კოდექსი კოლექტიური შრომითი დავის მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების წესს?

დიახ. კოლექტიური შრომითი დავის მხარეს უფლება აქვს, კოლექტიურ შრომით დავაზე მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მიზნით მიმართოს

სასამართლოს. შეთანხმების აღსრულებისას გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი სპეციალური წესი.

4. რა შემთხვევაში ხდება კოლექტიურ შრომით დავაზე მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულებაზე უარის თქმა?

სასამართლო უარს იტყვის მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულებაზე, თუ ამ შეთანხმების შინაარსი ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობას, საქართველოში არსებულ საჯარო წესრიგს ან თუ, აღნიშნული შეთანხმების შინაარსიდან გამომდინარე, მისი აღსრულება შეუძლებელია.

13. ინფორმაცია და კონსულტაცია სამუშაო ადგილზე საწარმოს ძირითადი განვითარების საკითხების შესახებ

1. როდის გამოიყენება შრომის კოდექსის ნორმები სამუშაო ადგილზე ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვასთან დაკავშირებით?

სამუშაოზე ადგილზე ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვის ვალდებულება ვრცელდება იმ საწარმოზე, სადაც რეგულარულად არანაკლებ 50 დასაქმებული მუშაობს.

2. რა საკითხებთან დაკავშირებით მოქმედებს ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულება?

დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მიაწოდოს ინფორმაცია და გამართოს მათთან კონსულტაცია შემდეგ საკითხებზე:

- საწარმოს საქმიანობასა და ეკონომიკურ მდგომარეობასთან დაკავშირებით არსებული და შესაძლო განვითარების შესახებ;
- საწარმოში დასაქმების მდგომარეობის, სტრუქტურის, შესაძლო განვითარებისა და დაგეგმილი ღონისძიების შესახებ, რომელმაც შეიძლება არსებითი გავლენა მოახდინოს დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურებასა და შრომის პირობებზე ან/და საფრთხე შეუქმნას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას;
- იმ გადაწყვეტილების შესახებ, რომელმაც შეიძლება შრომის ორგანიზებაში არსებითი ცვლილებების განხორციელება გამოიწვიოს.

დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შესაბამისი ინფორმაცია მიაწოდოს გონივრულ ვადაში, მაგრამ იმ დღემდე არაუგვიანეს 30 დღისა, როდესაც დამსაქმებელი მიიღებს გადაწყვეტილებას, რომელმაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს დასაქმებულთა ინტერესებზე. აღნიშნული ინფორმაცია წერილობით უნდა იქნეს მიწოდებული. მისი შინაარსი დასაქმებულთა წარმომადგენლებს

შესაბამისი საკითხის ადეკვატურად შესწავლისა და კონსულტაციისთვის მომზადების შესაძლებლობას უნდა აძლევდეს.

3. რა მექანიზმს ითვალისწინებს შრომის კოდექსის სამუშაო ადგილზე ინფორმაციის მიწოდებასა და კონსულტაციის გამართვის პროცესში დასაქმებულთა წარმომადგენლობის მხრივ?

ინფორმაციასა და კონსულტაციაზე დასაქმებულთა უფლება შეიძლება განხორციელდეს დასაქმებულთა წარმომადგენლის მეშვეობით, რომელიც შეიძლება განხორციელდეს შემდეგი ერთ-ერთი მექანიზმის გამოყენებით:

– დასაქმებულთა გაერთიანების - პროფესიული კავშირის წარმომადგენელი - პირი, რომელსაც დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება დასაქმებულთა გაერთიანების წესდების საფუძველზე აქვს მინიჭებული;

– შრომის კოდექსით გათვალისწინებული წესის შესაბამისად დასაქმებულთა მიერ არჩეული დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენელი.

4. რას გულისხმობს სამუშაო ადგილზე კონსულტაციის განხორციელება?

დამსაქმებელმა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებმა დამსაქმებლის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე უნდა გამართონ კონსულტაცია ამ თავის მე-2 პუნქტში მითითებულ საკითხზე. შრომის კოდექსში მოცემული ინფორმაციისა და კონსულტაციის შესახებ ნორმების მიზნებისთვის კონსულტაცია არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის პოზიციების კეთილსინდისიერი გაცვლა და დიალოგი შესაბამისი საკითხის შესაძლებლობის ფარგლებში გადაწყვეტისთვის შესაძლო შეთანხმების მიღწევის განზრახვით. კონსულტაცია უნდა გაიმართოს საწარმოს დირექტორს ან შესაბამისი მმართველობითი რგოლის წარმომადგენელს (არსებობის შემთხვევაში) და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის შეხვედრების მეშვეობით. შეხვედრების ხანგრძლივობა და სიხშირე ადეკვატური უნდა იყოს. აღნიშნული შეხვედრები დასაქმებულთა წარმომადგენლებს დასაქმებულთა შეხედულებასა და რეკომენდაციაზე დამსაქმებლის პასუხისა და ამ პასუხის საფუძველის შესახებ ინფორმაციის მიღების შესაძლებლობას უნდა აძლევდეს.

დამსაქმებელი და დასაქმებულთა წარმომადგენელი შესაძლებელია წერილობით შეთანხმდნენ ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვის პრაქტიკულ მექანიზმებზე.

5. გათვალისწინებულია თუ არა სამუშაო ადგილზე ინფორმაციის მიწოდების და კონსულტაციის გამართვის კონტექსტში ინფორმაციის კონფიდენციალობის წესი?

დიახ. დასაქმებულთა წარმომადგენლებსა და ექსპერტს, რომელიც მათ მხარდაჭერას უზრუნველყოფს, უფლება არ აქვთ, დასაქმებულს ან მესამე პირს გაუმჟღავნონ დამსაქმებლის მიერ მათთვის საწარმოს კანონიერი ინტერესების ფარგლებში მიწოდებული კონფიდენციალური ინფორმაცია. ეს აკრძალვა შეუზღუდავად მოქმედებს. იგი ძალაშია დასაქმებულთა წარმომადგენლების ან ექსპერტის უფლებამოსილების ვადის ამოწურვის შემდეგაც.

6. აქვს თუ არა დამსაქმებელს უფლება უარი განაცხადოს ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციის გამართვაზე?

დიახ. დამსაქმებელს უფლება აქვს, უარი განაცხადოს ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციის გამართვაზე, თუ აღნიშნული ობიექტურად დასაბუთებული საფუძვლით მნიშვნელოვნად ხელყოფს საწარმოს ფუნქციონირებას ან მას ზიანს მიაყენებს. დასაქმებულთა წარმომადგენლებს უფლება აქვთ, აღნიშნული უარი სასამართლოში გაასაჩივრონ. თუ დამსაქმებლის უარი არ არის ობიექტურად დასაბუთებული, სასამართლო უფლებამოსილია დაავალოს მას ინფორმაციის მიწოდება ან კონსულტაციის გამართვა.

14. შრომის ინსპექცია

1. რას გულისხმობს შრომის ინსპექციის მანდატი?

საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექციის სამსახურის მანდატი მოიცავს როგორც შრომის უსაფრთხოების, ასევე შრომის უფლებების სფეროს. აღნიშნული სამსახურის მიზანია საქართველოში შრომის კანონმდებლობის ეფექტიანი გამოყენება.

2. რა მექანიზმებია კანონმდებლობით გათვალისწინებული შრომითი კანონმდებლობის ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველსაყოფად?

შრომის ინსპექციის სამსახური შრომის კანონმდებლობის ეფექტიანი გამოყენების მიზნის მისაღწევად, მათ შორის, იყენებს შემდეგ მექანიზმებს:

- მოთხოვნის შემთხვევაში, შრომითი ნორმების შესრულებასთან დაკავშირებით კონსულტაციის გაწევა ან/და ინფორმაციის მიწოდება;
- შრომითი ნორმების დაცვის ხელშემწყობი ინფორმაციის საზოგადოებისთვის მიწოდება და მისი ცნობიერების ამაღლებაზე ზრუნვა საინფორმაციო კამპანიებისა და სხვა ქმედითი ღონისძიებების განხორციელებით;

- შრომითი ნორმების შესაძლო დარღვევასთან დაკავშირებული საჩივრების მიღება და განხილვა;
- ინსპექტირება;
- საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დასახვეწად და მისი გამოყენების გასაუმჯობესებლად წინადადებების შემუშავება.

შრომის ინსპექციის სამსახურმა კანონმდებლობით მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილებები ისე უნდა განახორციელოს, რომ შრომითი ნორმების ეფექტიან გამოყენებაზე მაქსიმალურად შესაძლო გავლენა მოახდინოს.

3. რა შემთხვევებშია გათვალისწინებული ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის დაკისრება შრომითი კანონმდებლობის დარღვევისათვის?

შრომითი კანონმდებლობის დარღვევისთვის ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა შრომის უსაფრთხოების სფეროში განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით, ხოლო შრომის უფლებების სფეროში - საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“.

4. რა ადმინისტრაციულ სახდელის დაკისრების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას?

შრომითი კანონმდებლობის დარღვევისთვის შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შემდეგი სამი სახის ადმინისტრაციული სახდელი:

- ა) გაფრთხილება;
- ბ) ჯარიმა;
- გ) სამუშაო პროცესის შეჩერება (განსაზღვრულ (შეზღუდულ) შემთხვევებში).

5. შრომითი უფლებებთან დაკავშირებით რა შემთხვევებშია გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენება?

შრომის ინსპექცია უფლებამოსილია შრომით უფლებებთან დაკავშირებით გამოიყენოს შესაბამისი ადმინისტრაციული სახდელი:

- შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ნორმების დარღვევისას (გამონაკლისია ხელშეკრულების შეწყვეტა, მასობრივი დათხოვნა და საწარმოს გადაცემა);
- დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ დებულების დარღვევისას;
- იძულებით შრომის აკრძალვის შესახებ დარღვევისას;
- კოლექტიური შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე სხვადასხვა სპეციალური დარღვევისას.

6. რა პრინციპის მიხედვით ხდება ჯარიმის გამოთვლა?

შრომის კოდექსი ითვალისწინებს თითოეული დარღვევისათვის შესაბამისი ჯარიმის გამოთვლის მექანიზმს. ჯარიმის გამოთვლა ხდება წინა კალენდარული წლის მიხედვით დამსაქმებლის შემოსავლის ან დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის შემთხვევაში, წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხის შესაბამისად. შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ჯარიმის მინიმალური ოდენობაა 200 ლარი. ჯარიმის დასაშვები მაქსიმალური ოდენობაა 1000 ლარი. განსაზღვრულ შემთხვევაში შეიძლება გამოყენებული იქნეს ორმაგი ან სამმაგი ოდენობის ჯარიმა.

ჯარიმის გამოთვლა ხდება შემდეგი წესის შესაბამისად:

ა) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე დამსაქმებელი ფიზიკური პირის შემთხვევაში – არანაკლებ 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 400 ლარისა;

ბ) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარის ან 100 000 ლარზე მეტი შემოსავლის მქონე დამსაქმებელი ფიზიკური პირის შემთხვევაში – არანაკლებ 300 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 800 ლარისა;

გ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 100 000 ლარს არ აღემატება, – არანაკლებ 300 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 800 ლარისა;

დ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება 500 000 ლარს, – არანაკლებ 400 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 900 ლარისა;

ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, – არანაკლებ 600 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 1 000 ლარისა;

ვ) ნებისმიერი სხვა დამსაქმებლის შემთხვევაში, მათ შორის, იმ პირისა, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), – არანაკლებ 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 400 ლარისა.

შრომის ინსპექციის სამსახური სარგებლობს დისკრეციული უფლებამოსილებით, განსაზღვროს, როდის რომელი ადმინისტრაციული სახდელი უნდა იქნეს გამოყენებული, ხოლო ჯარიმის დაკისრების შემთხვევაში - რა ოდენობის ჯარიმა

უნდა იქნეს დაკისრებული. ადმინისტრაციული სახდელი დარღვევის თანაზომიერი უნდა იყოს.

7. შრომით უფლებებთან დაკავშირებით რა შემთხვევაშია უფლებამოსილი შრომის ინსპექცია მოახდინოს სამუშაო პროცესის შეჩერება?

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული კრიტიკული შეუსაბამობის შემთხვევების გარდა, შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ სამუშაო პროცესის შეჩერების შესახებ ადმინისტრაციული სახდელი შეიძლება გამოყენებული იქნეს ბავშვთა შრომის ან/და იძულებითი შრომის ამკრძალავი დებულებების დარღვევისთვის.

8. რის საფუძველზეა შესაძლებელი ინსპექტირების დაწყება?

შრომის ინსპექციის სამსახური ინსპექტირებას ახორციელებს დაინტერესებული პირის საჩივრის საფუძველზე. დაინტერესებულ პირად განიმარტება დასაქმებული, რომლის მიმართაც დაირღვა შრომითი კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლება, ან სხვა დასაქმებული, რომელიც მუშაობს იმავე დამსაქმებელთან და რომლისთვისაც ცნობილი გახდა დასაქმებულის მიმართ შრომითი კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლების დარღვევის ფაქტი; დასაქმებულთა გაერთიანება; საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი. შრომის ინსპექციის სამსახურმა ინსპექტირება შეიძლება დაიწყოს საკუთარი ინიციატივით ან „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით დადგენილი ნორმების დარღვევის თაობაზე ნებისმიერი იდენტიფიცირებადი პირის შეტყობინების საფუძველზე.

9. შესაძლებელია, თუ არა რომ შრომის ინსპექციას მიმართოს ყოფილმა დასაქმებულმა, როდესაც მიმართვის დროისათვის შრომითი ურთიერთობა მხარეთა შორის შეწყვეტილია?

დიახ. შრომის ინსპექციის შესახებ კანონის თანახმად, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით დადგენილი ნორმების დარღვევის თაობაზე ნებისმიერი იდენტიფიცირებადი პირის შეტყობინების საფუძველზე. შესაბამისად, შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საკითხზე, ნებისმიერი პირი (მათ შორის ყოფილი დასაქმებული) უფლებამოსილია მიმართოს შრომის ინსპექციას. იგივე კანონი აზუსტებს, რომ შრომის ინსპექციის სამსახური ინსპექტირებას ახორციელებს დაინტერესებული პირის საჩივრს საფუძველზე დაინტერესებული პირს თავის მხრივ წარმოადგენს დასაქმებული, რომლის მიმართაც დაირღვა შრომითი ნორმებით გათვალისწინებული უფლება, ან სხვა დასაქმებული, რომელიც მუშაობს იმავე დამსაქმებელთან და რომლისთვისაც ცნობილი გახდა დასაქმებულის მიმართ შრომითი ნორმებით გათვალისწინებული უფლების დარღვევის ფაქტი. აღნიშნული ნორმა ფართოდ უნდა განიმარტოს და ყოფილი დასაქმებული (რომლის უფლებებიც

იქნა დარღვეული ან რომლისთვისაც ცნობილი გახდა შრომითი უფლებების დარღვევის ფაქტი) უფლებამოსილია საჩივრით მიმართოთ შრომის ინსპექციას.

10. რა უფლებამოსილებაა დადგენილი შრომის ინსპექციის მიერ ინფორმაციის გამოთხოვასთან დაკავშირებით?

ნებისმიერი ფიზიკური პირი ან იურიდიული პირი ვალდებულია შრომის ინსპექციის სამსახურის მოთხოვნის შემთხვევაში მიაწოდოს მას დოკუმენტი ან/და ინფორმაცია (მათ შორის, პროფესიული საიდუმლოების ან პერსონალური მონაცემების (მათ შორის, განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემის) შემცველი), რომელიც აუცილებელია ინსპექტირების განსახორციელებლად. შრომის ინსპექციის სამსახური უფლებამოსილია საგადასახადო ორგანოსგან გამოითხოვოს საგადასახადო საიდუმლოება.

11. რა უფლებამოსილებებია განსაზღვრული შრომის ინსპექციის მიერ ინსპექტირების განხორციელებასთან დაკავშირებით?

ინსპექტირების განხორციელების მიზნით შრომის ინსპექტორი, მათ შორის, უფლებამოსილია:

- თავისუფლად, წინასწარი შეტყობინების გარეშე, დღე-ღამის ნებისმიერ დროს შევიდეს ინსპექტირებისადმი დაქვემდებარებულ ნებისმიერ სამუშაო ადგილზე ან სამუშაო სივრცეში;
- სასამართლოს მიერ გაცემული ბრძანების საფუძველზე, წინასწარი შეტყობინების გარეშე, დღე-ღამის ნებისმიერ დროს შევიდეს ნებისმიერ შენობაში/სივრცეში, თუ აქვს საფუძველი გონივრული ეჭვისთვის, რომ არსებობს იძულებითი შრომის ან შრომითი ექსპლუატაციის შემთხვევა;
- გამოჰკითხოს სამუშაო ადგილზე ან სამუშაო სივრცეში მყოფი ნებისმიერი პირი;
- შრომის ინსპექციის სამსახურში მიიწვიოს დამსაქმებელი, დასაქმებული ან ნებისმიერი სხვა პირი და გაესაუბროს მას.

ინსპექტირებასთან დაკავშირებული სხვა უფლებამოსილებები გათვალისწინებულია შრომის ინსპექციის შესახებ კანონით.

12. ჯარიმასთან დაკავშირებით გთხოვთ დააზუსტოთ, რამდენიმე ნორმის დარღვევისთვის დაჯარიმება ხდება? თუ ერთი, ვთქვათ მაქსიმალური ჯარიმის დაკისრება ხდება დარღვევის აღმოჩენის შემთხვევაში?

შრომის კოდექსის 77.1 მუხლის თანახმად, შრომის კანონმდებლობითი გათვალისწინებული ნორმის დარღვევის შემთხვევაში თითოეული დარღვევა გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას. შესაბამისად, შრომის ინსპექცია

გამოიყენებს ადმინისტრაციული სახდელს თითოეული დარღვევისათვის, კუმულაციურად.

13. საჩივრდება თუ არა შრომის ინსპექციის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრების შესახებ?

ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმეზე შრომის ინსპექტორის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით საჩივრდება სასამართლოში.