



უსაფრთხო ბიზნესი  
თქვენი არჩევანია

SAFE BUSINESS IS YOUR CHOICE

## შრომის კანონმდებლობის ახალ ცვლილებებთან დაკავშირებით ბიზნესის წარმომადგენლების მიერ

### ხშირად დასმული კითხვები

შრომის კანონმდებლობის ახალ ცვლილებებთან დაკავშირებით ბიზნესის წარმომადგენლებს აქვთ არაერთი კითხვა. სწორედ ამიტომ, პროექტის "დასაქმებულთა და სამოქალაქო საზოგადოების ჩართვა შრომითი უფლებების აღსრულების გასაძლიერებლად" ფარგლებში, მომზადდა ხშირად დასმულ კითხვებზე პასუხები.

პროექტი დაფინანსებულია ამერიკის შეერთებული შტატების შრომის დეპარტამენტის მიერ და მისი განმახორციელებლები არიან ამერიკის სოლიდარობის ცენტრი და კერძო მეწარმეობის საერთაშორისო ცენტრი.

დოკუმენტის შინაარსი არ ანაცვლებს იურიდიულ რჩევას და არ ასახავს ამერიკის შეერთებული შტატების შრომის დეპარტამენტის ან ამერიკის სოლიდარობის ცენტრის და კერძო მეწარმეობის საერთაშორისო ცენტრის შეხედულებებს.

## კითხვა 1

საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, რა არის დასაქმებულის მუშაობის ნორმირებული სამუშაო დრო?

### პასუხი:

შრომის კოდექსი განსაზღვრავს მუშაობის ნორმირებულ საათებს:

**სრულწლოვანი პირისთვის** - კვირაში - 40 საათი, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში, სადაც მუშაობის უწყვეტი ციკლია - 48 საათი. კერძო სექტორში არ არის დაწესებული დღიური მუშაობის ლიმიტი სრულწლოვანი პირისთვის.

**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.

## კითხვა 2

როგორ უნდა დაითვალოს/აღრიცხოს დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამუშაო საათები და სავალდებულოა/შესაძლებელია თუ არა მისი სამუშაო დროის აღრიცხვა დისტანციურად/თავისუფალი გრაფიკით მუშაობისას?

### პასუხი:

დამსაქმებელი ვალდებულია, ყოველდღიურად აღრიცხოს დასაქმებულის ნამუშევარი საათები წერილობით ან/და ელექტრონულად, ჯანდაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შესაბამისად. ასევე, დამსაქმებელს ევალება აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს. ამ საერთო წესიდან არსებობს გამონაკლისი ისეთი შემთხვევებისთვის, როდესაც სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე შეუძლებელია სამუშაო დროის აღრიცხვა. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მათ შორის დისტანციური თუ თავისუფალი გრაფიკით მუშაობისას უნდა შეფასდეს თუ რამდენად არის შესაძლებელი სამუშაო დროის კონტროლი. ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებელს არ აქვს სამუშაო დროის აღრიცხვის მოვალეობა, თუმცა იგი უფლებამოსილია,

დასაქმებულთან შეთანხმებით შემუშავებული მეთოდოლოგიით მაინც აწარმოოს აღრიცხვა.

დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი შეინახოს 1 წლის განმავლობაში.

### კითხვა 3

რა შემთხვევაში მიიჩნევა დასაქმებულის შრომა ზეგანაკვეთურად და როგორ უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაო?

#### პასუხი:

ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. ნორმირებული სამუშაო დრო სრულწლოვანი პირისთვის შეადგენს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში, სადაც მუშაობის უწყვეტი ციკლია - 48 საათს.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება დასაქმებულის უფლებაა და არა მოვალეობა, თუმცა კანონმდებლობა განსაზღვრავს ზეგანაკვეთურად მუშაობის მოვალეობას დასაქმებულისათვის მხოლოდ ორ შემთხვევაში:

1. სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისათვის - ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე;
2. საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისათვის - ზეგანაკვეთური ანაზღაურებით.

ამ შემთხვევებში აკრძალულია იმ დასაქმებულის, რომელიც არის ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, არასრულწლოვანი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენელი ან მხარდამჭერი ან რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.

ზეგანაკვეთურ მუშაობად ასევე მიიჩნევა შრომის კოდექსით განსაზღვრულ უქმე დღეებში მუშაობა.

საგულისხმოა, რომ არასრულწლოვანის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში ჯამურად – 4 საათს.

შრომის კოდექსით არ არის განსაზღვრული ზეგანაკვეთურად მუშაობის მაქსიმალური ზღვარი. კოდექსი ასევე არ განსაზღვრავს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ტარიფს, თუმცა კოდექსი იმპერატიულად ადგენს, რომ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი თითო საათი უნდა ანაზღაურდეს გაზრდილი ოდენობით. ტარიფზე უნდა შეთანხმდნენ მხარეები და ეს პირობა უნდა აისახოს ხელშეკრულებაში ან შეთანხმებაში.

ანაზღაურების ნაცვლად, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შეთანხმებით, შესაძლებელია დასაქმებულს მიეცეს ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების პროპორციული დასვენების დრო. ამ შემთხვევაში გასათვალისწინებელია ის, რომ პროპორციული დასვენების დრო დასაქმებულს უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთურად მუშაობიდან 4 კვირის განმავლობაში, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

## კითხვა 4

**აქვს თუ არა ბავშვის მოვლის გამო ე.წ. დეკრეტული შვებულების აღების უფლება ბავშვის მამას და როდის?**

### პასუხი:

შრომის კოდექსში შესული ბოლო ცვლილებებით ე.წ. დეკრეტული შვებულების გამოყენების უფლება მიენიჭა ბავშვის მამასაც.

შრომის კოდექსი ბავშვის მოვლის გამო ითვალისწინებს 604 კალენდარული დღის ოდენობით შვებულების გამოყენების შესაძლებლობას, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპების შობის შემთხვევაში - 578 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე. აღნიშნული შვებულება შეიძლება გამოიყენოს ბავშვის დედამ ან მამამ.

რაც შეეხება ორსულობისა და მშობიარობისათვის განკუთვნილ ანაზღაურებად დღეებს (სტანდარტულად - 126 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპების შობის შემთხვევაში - 143 კალენდარული დღე)

აღნიშნულის გამოყენების უფლება დედის ექსკლუზიური უფლებაა, თუმცა კანონი ანიჭებს ბავშვის მამას უფლებას ისარგებლოს აღნიშნული შვებულების იმ დღეებით, რომელიც დედას არ გამოუყენებია.

## კითხვა 5

**როდის არის ვალდებული დამსაქმებელი ჰყავდეს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი?**

### პასუხი:

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი დამსაქმებელს აკისრებს ვალდებულებას ჰყავდეს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი.

20 ან ნაკლები დასაქმებულის ყოლის შემთხვევაში - დამსაქმებელს შეუძლია პირადად შეასრულოს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის პროფესიული მოვალეობები (იმ პირობით, რომ თავად უნდა ჰქონდეს გავლილი კანონით განსაზღვრული აკრედიტებული პროგრამა).

20-დან 100-მდე დასაქმებულის ყოლის შემთხვევაში - დამსაქმებელი ვალდებულია ჰყავდეს არანაკლებ 1 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი.

100-დან მეტი დასაქმებულის ყოლის შემთხვევაში - დამსაქმებელი ვალდებულია შექმნას შრომის უსაფრთხოების სამსახური, არანაკლებ 2 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტით.

## კითხვა 6

**რა სახის ურთიერთობა უნდა ჰქონდეს საწარმოს მენეჯმენტს პროფკავშირებთან იმ შემთხვევაში, თუ საწარმოში ჩამოყალიბებულია პროფკავშირი?**

### პასუხი:

პროფკავშირი არის დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია დასაქმებულთა მიერ „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #98 და #87 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით.

პროფკავშირის მიზანია დასაქმებულთა შრომითი, სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესება და საკუთარი, ანუ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვა.

დამსაქმებელს ეკრძალება დისკრიმინაციული მიდგომა პროფკავშირის წევრებისადმი. სამუშაო ადგილზე სოციალური სტაბილურობისა და ჯანსაღი ურთიერთობის არსებობის მიზნით აუცილებელია არსებობდეს პატივისცემასა და კონსტრუქციულ დიალოგზე დაფუძნებული ურთიერთობა.

დამსაქმებელი ვალდებულია ჩაერთოს კოლექტიურ მოლაპარაკებებში, მიაწოდოს პროფკავშირს ინფორმაცია შრომით და სოციალურ-ეკონომიკურ საკითხებზე, მისცეს პროფკავშირის არჩევით თანამდებობაზე მყოფ პირებს სამუშაოსგან თავისუფალი დრო პროფკავშირული საქმიანობის განსახორციელებლად, პროფკავშირში მოღვაწე პირების სამსახურიდან დათხოვნის, სხვა სამუშაოზე გადაყვანისა თუ დისციპლინური წესით დასჯის წინაპირობების არსებობის დროს მიაწოდოს ინფორმაცია აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი თანხმობის მიღების მიზნით ასევე და მიაწოდოს პროფკავშირს საქართველოს შრომის კოდექსითა და „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ინფორმაცია.



## კითხვა 7

როდის არის ვალდებული დამსაქმებელი გაუზიაროს დასაქმებულებს ინფორმაცია საწარმოს ეკონომიკური მდგომარეობის შესახებ და რა ფორმით?

### პასუხი:

დამსაქმებელი, რომელსაც დასაქმებული ჰყავს სულ ცოტა 50 პირი, ვალდებულია მიაწოდოს ინფორმაცია და გამართოს კონსულტაციები დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან:

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

ეს ინფორმაცია მიწოდებული უნდა იყოს გონივრული ვადით ადრე, სულ მცირე 30 დღით ადრე იმ დღემდე, როდესაც დამსაქმებელი მიიღებს გადაწყვეტილებას, რომელმაც შეიძლება, გავლენა მოახდინოს დასაქმებულთა ინტერესებზე.

საგულისხმოა, რომ ზემოაღნიშნული მიზნისათვის კონსულტაცია არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის პოზიციების კეთილსინდისიერი გაცვლა და დიალოგი შესაბამისი საკითხების შესაძლებლობის ფარგლებში გადაწყვეტისთვის შესაძლო შეთანხმების მიღწევის განზრახვით.



## კითხვა 8

**წარმოადგენს თუ არა საწარმოს გადაცემა (წილების გაყიდვა, შერწყმა, გაყოფა) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს?**

### პასუხი:

საწარმოს გადაცემა არის მთლიანი საწარმოს ან მისი ნაწილის სხვა საწარმოსთვის ე.ი. სხვა დამსაქმებლისთვის გადაცემა. საწარმოს გადაცემის ფორმები შეიძლება, იყოს: წილების გაყიდვა, ორი ან მეტი საწარმოს შერწყმა, ერთი საწარმოს ორ ან მეტ საწარმოდ გაყოფა.

დაუშვებელია საწარმოს გადაცემის საფუძველით შეწყდეს შრომითი ხელშეკრულება. საწარმოს გადაცემის თარიღის დროს შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე უფლებები და ვალდებულებები სრულად გადადის ახალ საწარმოზე.

გარდა ზემოთაღნიშნულისა, საწარმოს გადაცემის შედეგად ახალი (მიმღები) საწარმო ვალდებულია კოლექტიური ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე ან ვადამდე შეწყვეტამდე ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე შეასრულოს კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები. ეს პირობები ახალ საწარმოზე ისევე ვრცელდება, როგორც ვრცელდებოდა გადამცემ საწარმოზე. აღნიშნული ვალდებულება მოქმედებს საწარმოს გადაცემის თარიღიდან 1 წლის განმავლობაში.

## კითხვა 9

**შრომითი დავის წამოშობის შემთხვევაში რა პროცედურები უნდა დაიცვან მხარეებმა სასამართლოსთვის მიმართვამდე?**

### პასუხი:

შრომითი დავა შესაძლებელია იყოს როგორც ინდივიდუალური, ასევე კოლექტიური. ორივე შემთხვევაში დავის დასაწყებად განსხვავებული პროცედურები არსებობს. ყველა კონკრეტულ შემთხვევაში კანონმდებელი ითვალისწინებს შესაბამის პროცედურებს და ვადებს. მითითებული ვადების დარღვევის შემთხვევაში შესაძლებელია დასაქმებულმა დაკარგოს საკუთარი უფლების დაცვის შესაძლებლობა.

მნიშვნელოვანია ყურადღება გავამახვილოთ ისეთ შემთხვევაზე, როგორცაა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

დამსაქმებლის ინიციატივით სამსახურიდან დასაქმებულის განთავისუფლების დროს:

ა) დამსაქმებელი ვალდებულია, ამის შესახებ შეტყობინება გაუგზავნოს დასაქმებულს სულ მცირე 30 დღით ადრე და გადაუხადოს კომპენსაცია ერთი თვის ხელფასის ოდენობით. დამსაქმებელს, ასევე, შეუძლია, დასაქმებული გაათავისუფლოს ამ ვადაზე უფრო ადრეც, კერძოდ, შეტყობინების 3 დღით ადრე გაგზავნით, მაგრამ ამ შემთხვევაში დასაქმებულს უნდა გადაუხადოს კომპენსაცია 2 თვის ხელფასის ოდენობით.

ბ) თუ დასაქმებული მიიჩნევს, რომ ის უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მას შეუძლია, დამსაქმებლის მხრიდან გაათავისუფლების შესახებ შეტყობინების მიღებიდან 30 დღის ვადაში წერილობით მიმართოს დამსაქმებელს გაათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით. დამსაქმებელმა ამ მოთხოვნას უნდა უპასუხოს დასაქმებულის მოთხოვნის მიღებიდან 7 დღის ვადაში.

გ) თუ დამსაქმებელი უპასუხებს დასაქმებულის მოთხოვნას 7 დღის ვადაში, დასაქმებულს შეუძლია, ამ პასუხის მიღებიდან 30 დღის ვადაში მიმართოს სასამართლოს. დასაქმებულის წერილის უპასუხოდ დატოვების შემთხვევაში 7 დღის თავზე დასაქმებულს აეთვლება 30 დღიანი ვადა სასამართლოში სარჩელის შესატანად.

დ) დასაქმებულს, ასევე, შეუძლია, არ გამოითხოვოს დამსაქმებლის მხრიდან გაათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების წერილობითი დასაბუთება და გაათავისუფლების თაობაზე შეტყობინების მიღებიდან 30 დღის ვადაში პირდაპირ მიმართოს სასამართლოს.

ე) სხვა მოთხოვნებზე (შვებულების, ე.წ. ბიულეტენის კომპენსაცია, სახელფასო დავალიანება თუ სხვა) კანონი ითვალისწინებს სასამართლოში სარჩელის შესატანად 1 წლიან ვადას.

## კითხვა 10

რა შემთხვევაში შეიძლება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა და შესაბამისად, დასაქმებულის გათავისუფლება?

### პასუხი:

საქართველოს შრომის კოდექსი ამომწურავად ჩამოთვლის შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ამიტომ დამსაქმებელს არ აქვს უფლება ქვემოთ მითითებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე გაათავისუფლოს დასაქმებული. კოდექსის თანახმად, დასაქმებულთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია:

- ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
- დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;
- ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;
- ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა;
- ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;
- თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;
- ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული – ხანგრძლივი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება;
- კ) სასამართლო განაჩენის ან სხვა გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;

- ლ) ამ კანონის 67-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;
- მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;
- ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;
- ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

ამდენად, კოდექსი ერთი მხრივ, აკონკრეტებს თითოეულ საფუძველს, თუ რა შეიძლება გახდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი და მეორე მხრივ, დამსაქმებელს უტოვებს შესაძლებლობას, ფართო განმარტება მისცეს „ო“ პუნქტს, როგორც სხვა ობიექტურ გარემოებას, რომელიც ზემოთ ჩამონათვალში არ არის, თუმცა ობიექტურად გვაძლევს საშუალებას, რომ დასაქმებულთან შეწყდეს შრომითი ურთიერთობა.

## კითხვა 11

**შესაძლებელია თუ არა დასაქმებულთან ზეპირი და ვადიანი ხელშეკრულების დადება? რამდენი ხნით შეიძლება დაიდოს გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება?**

### პასუხი:

შრომითი ხელშეკრულება უნდა დაიდოს მინიმუმ 1 წლის ვადით. შრომის კოდექსი ითვალისწინებს ხუთ შემთხვევას, როდესაც შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულება დაიდოს 1 წელზე ნაკლები ვადით:

ეს შემთხვევებია, როცა:

- ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;
- ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;
- გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;
- დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით (ე.წ. ბიულეტენზე ყოფნა, შვებულებაში, დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნა თუ სხვა) სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;
- ე) არსებობს სხვა ისეთი ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს მოკლე ვადით ხელშეკრულების დადებას.

ხელშეკრულება აუცილებლად უნდა დაიდოს წერილობითი ფორმით. გამონაკლისია ისეთი შემთხვევა, როდესაც შრომითი ურთიერთობა ზემოთ მოყვანილი პირობების გათვალისწინებით გრძელდება მხოლოდ ერთ თვეს.

გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადება დასაშვებია მხოლოდ ერთხელ არა უმეტეს 6 თვის ვადით. გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება უნდა იყოს აუცილებლად წერილობითი ფორმით დადებული.

## კითხვა 12

რა პირობებია დადგენილი სტაჟირებისთვის და რამდენი ხნის განმავლობაში შეიძლება რომ გაგრძელდეს სტაჟირება.

### პასუხი:

სტაჟიორი არის პირი, რომელიც დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე და სამუშაოს შესრულების მიზანია სტაჟიორის კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მიღება.

სტაჟიორი არ ანაცვლებს დასაქმებულს. დამსაქმებელს ეკრძალება სტაჟიორის შრომის გამოყენება იმ მიზნით, რომ თავი აარიდოს შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

სტაჟიორსა და დამსაქმებელს შორის უნდა არსებობდეს წერილობითი ფორმით დადებული ხელშეკრულება, სადაც დეტალურად უნდა იყოს გაწერილი სტაჟიორის მიერ შესასრულებელი სამუშაო.

ანაზღაურების გარეშე სტაჟირების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს, ხოლო ანაზღაურებადი სტაჟირების ვადა 1 წელს. საგულისხმოა, რომ პირს უფლება აქვს, ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება გაიაროს მხოლოდ ერთხელ.

## კითხვა 13

შესაძლებელია თუ არა დამსაქმებელთან დაიდოს ისეთი ზეპირი ან წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც კანონისგან განსხვავებულად არეგულირებს შრომით ურთიერთობას, თუმცა დასაქმებული თანახმაა შეასრულოს სამუშაო დამსაქმებელთან შეთანხმებული პირობებით?

### პასუხი:

შრომით ურთიერთობებში მოქმედებს პრინციპი: ნებისმიერი შრომითი ხელშეკრულება/შეთანხმება, იქნება ეს წერილობითი თუ ზეპირი, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს და აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას არის ბათილი. ამ შემთხვევაში მნიშვნელობა არ ენიჭება იმ გარემოებას, რომ დასაქმებულს ხელი შეიძლება ჰქონდეს მოწერილი ასეთ ხელშეკრულებაზე ან თანახმა იყოს შემოთავაზებულ პირობებზე.

შესაბამისად, შესაძლებელია დამსაქმებელთან დაიდოს მხოლოდ ისეთი შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც განსხვავებულად არეგულირებს შრომის კოდექსით დადგენილ საკითხებს, თუმცა აუცილებლად აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას დაწესებულ სტანდარტთან შედარებით.



## კითხვა 14

შესაძლებელია თუ არა დამსაქმებელმა დასაქმებულთან დადებული ხელშეკრულება დაარეგულიროს სხვა ქვეყნის კანონმდებლობით?

### პასუხი:

საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს აწესრიგებს საქართველოს შრომითი კანონმდებლობა. შესაძლოა არსებობდეს გამონაკლისი შემთხვევა, როდესაც საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება იძლევა სხვა ქვეყნის კანონმდებლობით შრომითი ურთიერთობების რეგულირების შესაძლებლობას და ეს ასახულია მხარეთა შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებაში.

## კითხვა 15

რა სანქციები შეიძლება დაეკისროს დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობის დარღვევისთვის?

### პასუხი:

შრომითი ხელშეკრულებითა და კანონმდებლობით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში, გარდა იმისა, რომ დასაქმებულს უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს და აღიდგინოს სასამართლო წესით მისი შელახული უფლებები, დამსაქმებელს სანქციები შესაძლებელია დააკისროს შრომის ინსპექციის სამსახურმა.

2021 წლის 01 იანვრიდან შრომის ინსპექციის სამსახურს აქვს უფლება ნებისმიერ სამუშაო ადგილებზე შეამოწმოს როგორც დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხოება, ასევე შრომითი უფლებების დაცვის საკითხი, გარდა რამდენიმე გამონაკლისისა.

დარღვევის აღმოჩენის შემთხვევაში, დარღვევის სიმძიმის გათვალისწინებით შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას შემდეგი სანქციები: გაფრთხილება, ჯარიმა, სამუშაო პროცესის შეჩერება.

საგულისხმოა, რომ შრომის უსაფრთხოების სტანდარტების დარღვევისთვის კანონმდებელი ითვალისწინებს სანქციის სამივე სახეს - გაფრთხილება, ჯარიმა,



სამუშაო პროცესის შეჩერება. ხოლო, სხვა შრომითი უფლებების დარღვევისთვის: გაფრთხილება, ჯარიმა.

ამასთანავე, დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, დამსაქმებელს შესაძლოა დასაქმებულის (ან ყოფილი დასაქმებულის) მიმართ დაეკისროს შესაბამისი ფინანსური ზიანის (მათ შორის განაცდურისა და კომპენსაციის) ანაზღაურების ვალდებულება ან შრომის უსაფრთხოების წესების დარღვევისთვის დადგეს სისხლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობის საკითხიც, რაც დამოკიდებულია კონკრეტულ შემთხვევაზე.

## კითხვა 16

**რა შედეგები შეიძლება დადგეს, თუ სასამართლო ბათილად ცნობს დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე?**

### პასუხი:

სასამართლოს მიერ დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში:

ა) დასაქმებული უნდა აღდგეს სამსახურში და მიეცეს იძულებითი განაცდური მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით სამსახურიდან განთავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე.

ბ) იმ შემთხვევაში, თუ იმავე პოზიციაზე აღდგენა შეუძლებელია, დასაქმებული უნდა აღდგეს ტოლფას თანამდებობაზე და მიეცეს იძულებითი განაცდური მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით სამსახურიდან განთავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე.

გ) იმ შემთხვევაში, თუ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენაც შეუძლებელია დასაქმებულს უნდა მიეცეს კომპენსაცია, რომლის ოდენობასაც განსაზღვრავს სასამართლო. ასევე დასაქმებულს შეუძლია მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით სამსახურიდან განთავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე.

## კითხვა 17

რა არის დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით? ეხება თუ არა დისკრიმინაციის აკრძალვის ვალდებულება სამუშაოს მაძიებლებთან ურთიერთობას?

### პასუხი:

დისკრიმინაციის აკრძალვის ვალდებულება თანაბრად მოქმედებს როგორც სამუშაოს მაძიებლებთან ურთიერთობის დროს, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების ეტაპზე, ისე დასაქმების მთელი პერიოდის განმავლობაში. კერძოდ, დამსაქმებელი ვალდებულია, არ მოეპყრას დისკრიმინაციულად დასაქმებულს დასაქმების არცერთ ეტაპზე: არც სამუშაოზე აყვანისას, არც სამუშაოზე მიღების შემდეგ, არც დაწინაურებისას, არც პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლების კურსებში მონაწილეობის მიღებისას და არც შესასრულებელი დავალებების მოცულობის განსაზღვრისას.

დამსაქმებელი უნდა ითვალისწინებდეს დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობასა და შეზღუდულ უნარებს. ამ მიზნით მან უნდა გამოიყენოს გონივრული მისადაგების პრინციპი და მაქსიმალურად ადაპტირებული სამუშაო გარემო შექმნას ყველა დასაქმებულისთვის.

დამსაქმებელი, აგრეთვე, ვალდებულია ქალ და მამაკაც დასაქმებულებს თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურება გადაუხადოს.

გარდა ამისა, აკრძალულია დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან/და დასაქმებულის მიმართ უარყოფითი მოპყრობა იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა უფლებამოსილ ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.

იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული დისკრიმინაციული მოპყრობის, შევიწროვების ან სექსუალური შევიწროვების მსხვერპლი გახდა სხვა დასაქმებულის მხრიდან, დამსაქმებელი ვალდებულია, გაატაროს ღონისძიებები დისკრიმინაციის აღსაკვეთად და ამის შესახებ შეატყობინოს შრომის ინსპექციის სამსახურს.

დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენის შემთხვევაში, გარდა იმისა, რომ დამსაქმებელს შესაძლებელია დაეკისროს საჯარიმო

სანქცია, დასაქმებულს წარმოეშვება უფლება დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის აღმოფხვრის გარდა მოითხოვოს მორალური ზიანის ანაზღაურება.

საგულისხმოა, რომ დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებული დავის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს იმ ფაქტებზე ან/და გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის საფუძველს გონივრული ვარაუდისთვის, რომ დამსაქმებელმა დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნა დაარღვია.

## კითხვა 18

**რა პირობებით შეიძლება დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება ღამის სამუშაოზე დასაქმებულთან?**

### პასუხი:

ღამის დრო შრომის კოდექსის მიზნებით გულისხმობს 22:00 საათიდან 06:00 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.

მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაო პირობებში ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირისთვის 24 საათის განმავლობაში მაქსიმალური სამუშაო დრო 8 საათს არ უნდა აღემატებოდეს. ეს წესი არ ვრცელდება ცვლაში მუშაობის შემთხვევაზე. ცვლებში მუშაობის შემთხვევაში ცვლებს შორის დასვენების დრო არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.

გარდა ამისა, აკრძალულია ღამის სამუშაოზე არასრულწლოვანის, ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება. აგრეთვე, აკრძალულია ღამის სამუშაოზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ან იმ პირის დასაქმება, რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი, მისი თანხმობის გარეშე.

## კითხვა 19

**რა მიიჩნევა დასაქმებულთა მასობრივ დათხოვნად და რა ვალდებულებები ეკისრება დამსაქმებელს მასობრივი დათხოვნისას?**

### პასუხი:

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

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

მასობრივი დათხოვნის გეგმის არსებობისას დამსაქმებელი ვალდებულია, გონივრულ ვადაში დაიწყოს კონსულტაციები დასაქმებულთა პროფკავშირთან ან დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან შესაძლო შეთანხმების მიღწევის განზრახვით.

დამსაქმებელი, აგრეთვე, ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე არანაკლებ 45 დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს მინისტრსა და იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც შეუწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები. გარდა ამისა, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთა პროფკავშირს ან დასაქმებულთა წარმომადგენლებს წერილობით შეატყობინოს შემდეგი ინფორმაცია: დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის მიზეზები, დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობა და კატეგორია, ორგანიზაციაში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა და კატეგორიები, დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც განხორციელდება მასობრივი დათხოვნა, კრიტერიუმები, რომლებითაც შეირჩევიან დასათხოვი დასაქმებულები და მათთვის კომპენსაციის გადახდა.

ამის შემდეგ დასაქმებულებს უნდა მიეცეთ კონსტრუქციული წინადადებების წარდგენის შესაძლებლობა. მასობრივი დათხოვნის შესახებ გადაწყვეტილება, საბოლოოდ, ძალაში შედის 45 დღის გასვლის შემდეგ.

## კითხვა 20

შეუძლია თუ არა შრომის ინსპექციას დააკისროს დამსაქმებელს სანქცია შრომის კოდექსის ისეთი ნორმების დარღვევისთვის, როგორცაა ნორმირებული სამუშაო საათების დარღვევა, შვებულებით სარგებლობის უფლების დარღვევა და ა.შ.

### პასუხი:

შრომის კანონმდებლობაში 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებული ცვლილებებით შრომის ინსპექციის მანდატი გაიზარდა, რაც ნიშნავს იმას, რომ შრომის ინსპექცია სამუშაო ადგილზე ამოწმებს არა მხოლოდ შრომითი უსაფრთხოების სტანდარტების დაცვას, არამედ შრომითი უფლებების დაცვის საკითხს.

შრომითი ინსპექცია უფლებამოსილია სამუშაო ადგილზე შეამოწმოს დასაქმებულებთან გაფორმებული არის თუ არა წერილობითი ფორმით შრომითი ხელშეკრულებები, სწორად აქვთ თუ არა ხელშეკრულების ვადები განსაზღვრული, ეძლევათ თუ არა შვებულებით, ე.წ. დეკრეტული შვებულებით, ე.წ. ბიულეტენით სარგებლობის უფლება და უნაზღაურდებათ თუ არა ანაზღაურებად შვებულებაში ყოფნისა და ე.წ. ბიულეტენზე ყოფნის პერიოდი, უწევთ თუ არა დასაქმებულებს ზეგანაკვეთურად მუშაობა და ასეთ შემთხვევაში უნაზღაურდებათ თუ არა ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები გაზრდილი ტარიფით და სხვა საკითხები. სრულდება თუ არა ვალდებულებები, რომელიც ასევე გამომდინარეობს კოლექტიური ხელშეკრულებიდან, სამედიაციო შეთანხმებიდან, საარბიტრაჟო გადაწყვეტილებიდან, ეროვნული და საერთაშორისო კანონმდებლობიდან.

მნიშვნელოვანია, რომ შრომის ინსპექციის სამსახური ინსპექტირებას ახორციელებს:

დაინტერესებული პირის საჩივრის საფუძველზე - დაინტერესებულ პირს წარმოადგენს: დასაქმებული, რომლის მიმართაც დაირღვა შრომითი ნორმებით გავალისწინებული უფლება, ან სხვა დასაქმებული, რომელიც მუშაობს იმავე დამსაქმებელთან და რომლისთვისაც ცნობილი გახდა დასაქმებულის მიმართ შრომითი ნორმებით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევის ფაქტი, პროფესიული კავშირი და საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი.

„შრომის ინსპექციის სამსახური“ ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის გამოყენების შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სტანდარტულ შემთხვევაში საჩივრის მიღებიდან არაუგვიანეს 2 თვისა. მთავარი შრომის ინსპექტორი უფლებამოსილია საჩივრის განხილვის ვადა, საქმის გარემოებებისა და სირთულის გათვალისწინებით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების საფუძველზე 1 თვით გააგრძელო