

ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობა

საინფორმაციო ბიულეტენი

მაისი, 2021

ბიულეტენის მომზადება შესაძლებელი გახდა ამერიკელი ხალხის გულუხვი დახმარების წყალობით, რომელიც აშშ-ს საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) მეშვეობით იქნა გაწეული. ბიულეტენის შინაარსზე პასუხისმგებელია საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება. ის შესაძლოა არ ასახავდეს USAID-ის, აშშ-ის მთავრობის ან აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის შეხედულებებს.



USAID
აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტო



EAST • WEST
MANAGEMENT
INSTITUTE
კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა
საქართველოში (PROLoG)

შინაარსი

შესავალი

- I. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის ცნება
- II. ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ფორმა
- III. ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ვადა
- IV. ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების შინაარსი
- V. მივლინება
- VI. პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის ვალდებულება
- VII. გამოსაცდელი ვადა
- VIII. სტაჟირება

შესავალი

საინფორმაციო ბიულეტენი განკუთვნილია დასაქმებულებისა და ყველა დაინტერესებული პირისთვის და მიზნად ისახავს, მიაწოდოს მათ ინფორმაცია 2020 წლის 29 სექტემბერს შრომის კოდექსში შესული იმ საკანონმდებლო სიახლეების შესახებ, რომლებითაც ახლებურად მოწესრიგდა ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებასთან დაკავშირებული საკითხები.

საკანონმდებლო სიახლეების ცოდნა დაეხმარებათ დასაქმებულებს სამუშაო ადგილებზე შრომითი უფლებების უკეთ რეალიზებასა და დარღვევების შემთხვევაში უფლებების დაცვის მექანიზმების ეფექტიანად გამოყენებაში.

I. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის ცნება

შრომითი ურთიერთობა შესაძლოა, წარმოიშვას როგორც ინდივიდუალური, ისე კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე. საინფორმაციო ბიულეტენი მიმოიხილავს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში წარმოშობილ შრომით ურთიერთობას.

შრომითი ურთიერთობა, ზოგადად, არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.¹ შესაბამისად, ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული.²

დამსაქმებელი და დასაქმებული

შრომის კოდექსი განმარტავს, თუ ვინ არის დამსაქმებელი და ვინ – დასაქმებული. კერძოდ, დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო.³ დასაქმებული კი არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.⁴

ამასთან, ხაზი უნდა გაესვას იმას, რომ დასაქმებული შეიძლება, იყოს მხოლოდ ფიზიკური პირი.

¹ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ლი ნაწილი.

² საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის მე-4 ნაწილი.

³ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის მე-2 ნაწილი.

⁴ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის მე-3 ნაწილი.

დასაქმებულისთვის მახასიათებელი შრომის კოდექსით დადგენილი კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია ის, რომ დასაქმებული არის პირი, რომელიც ვალდებულია, პირადად შეასრულოს სამუშაო.⁵

შრომითი ქმედუნარიანობა

ფიზიკურ პირს შრომითი ურთიერთობების მონაწილე შეუძლია, გახდეს 16 წლის ასაკიდან.⁶

განსხვავებულია რეგულაცია 16 და 14 წლამდე არასრულწლოვნების მიმართ. კერძოდ:

16 წლამდე არასრულწლოვნის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა მისი კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობით. ამასთან, შრომითი ურთიერთობა არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს არასრულწლოვნის ინტერესებს, ზიანს არ უნდა აყენებდეს მის ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას და არ უნდა უზღუდავდეს მას სავალდებულო დაწყებითი და საბაზო განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას.⁷

14 წლამდე არასრულწლოვანთან კი შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება, დაიდოს მხოლოდ სპორტის, ხელოვნების ან კულტურის სფეროში საქმიანობის განსახორციელებლად ანდა სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად.⁸

გარდა ამისა, აკრძალულია არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება სათამაშო ბიზნესთან, ღამის გასართობ დაწესებულებასთან, ეროტიკული და პორნოგრაფიული პროდუქციის, ფარმაცევტული და ტოქსიკური ნივთიერებების დამზადებასთან, გადაზიდვასა და რეალიზაციასთან დაკავშირებული სამუშაოების შესასრულებლად.⁹

II. ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ფორმა

ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება, დაიდოს ზეპირი ან წერილობითი ფორმით.¹⁰

2020 წლის 29 სექტემბერს შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების შედეგად ზეპირი ფორმით შრომითი ურთიერთობა შეიძლება, არსებობდეს მხოლოდ 1-თვიანი შრომითი ურთიერთობის შემთხვევაში. 1 თვეზე მეტი ხანგრძლივობის შრომითი ურთიერთობის არსებობისას სავალდებულოა შრომითი ხელშეკრულების წერილობით გაფორმება.¹¹

III. ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ვადა

ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება, დაიდოს განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით (უვადო შრომითი ხელშეკრულება).¹²

განუსაზღვრელი ვადის შრომითი ხელშეკრულება

⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-19 მუხლი.

⁶ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-10 მუხლის 1-ლი ნაწილი.

⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-10 მუხლის მე-2 ნაწილი.

⁸ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-10 მუხლის მე-3 ნაწილი.

⁹ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-10 მუხლის მე-4 ნაწილი.

¹⁰ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის 1-ლი ნაწილი.

¹¹ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-2 ნაწილი.

¹² საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის 1-ლი ნაწილი.

განუსაზღვრელი ე.ი. უვადოა შრომითი ურთიერთობა, როდესაც ის ფაქტობრივად გრძელდება 30 თვეზე მეტ ხანს.¹³ ამასთან, ასეთი ხანგრძლივობის შრომითი ურთიერთობა ავტომატურად მიიჩნევა უვადო შრომით ურთიერთობად, მიუხედავად იმისა, რა ვადაა ჩაწერილი შრომით ხელშეკრულებაში.

უვადოა, აგრეთვე, ისეთი შრომითი ურთიერთობა, რომელიც ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მიმდევრობით ორჯერ ან მეტჯერ დადების შედეგად გრძელდება და მისი ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მისი ვადის გასვლისთანავე გაგრძელდა ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება პირველი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის ვადაში დაიდო.¹⁴

განსაზღვრული ვადის შრომითი ხელშეკრულება

შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა უნდა შეადგენდეს სულ მცირე 1 წელს.¹⁵ გარდა ამისა, განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულება შესაძლებელია, გაფორმდეს შემდეგ შემთხვევებში:

- შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;
- შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;
- სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;
- ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;
- არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.¹⁶

მნიშვნელოვანია, ვიცოდეთ, რომ ვადასთან დაკავშირებით დასაქმებულთა უფლებრივი დაცვის უკეთესი გარანტიის შექმნის მიზნით პროფკავშირების გაერთიანებამ საქართველოს პარლამენტს წარუდგინა წინადადება, რაც, საბოლოოდ, პარლამენტმა გაიზიარა. შედეგად შრომის კოდექსში გასულ წელს შესული ცვლილებებით დადგინდა, რომ თუ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულება დადებულია ზემოთ ჩამოთვლილი რომელიმე საფუძველის გარეშე, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.¹⁷

ეს ჩანაწერი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმ თვალსაზრისით, რომ წარმოადგენს არაკეთილსინდისიერი დამსაქმებლისგან თავის დაცვის ქმედით საშუალებას. პრაქტიკულად რომ გავიაზროთ, ეს ნიშნავს იმას, რომ უვადო შრომითი ხელშეკრულებისგან თავის არიდების მიზნით შესაძლებელია, დამსაქმებელმა გააფორმოს დასაქმებულთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება 1 წელზე ნაკლები ვადით ისე, რომ ხელშეკრულება შინაარსობრივად არ მიესადაგებოდეს ზემოთ ჩამოთვლილი საფუძველებიდან არცერთს. ამ ცვლილებამდე სასამართლოები შრომით ურთიერთობას ასეთ შემთხვევაში აკვალიფიცირებდნენ 1-წლიან შრომით ხელშეკრულებად, რაც მნიშვნელოვნად ამცირებდა დამსაქმებელზე დასაკისრებელი განაცდური ხელფასის თუ კომპენსაციის ოდენობას.

¹³ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-4 ნაწილი.

¹⁴ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-4 ნაწილი.

¹⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-3 ნაწილი.

¹⁶ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-3 ნაწილი.

¹⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-5 ნაწილი.

აღნიშნულს დამსაქმებლები ბოროტად იყენებდნენ და სწორედ ამან განაპირობა პროფკავშირების გაერთიანების საკანონმდებლო წინადადებაც. მისასალმებელია, რომ წინადადება გაზიარებული და ასახულია შრომის კოდექსში, რაც გახდება სასამართლო პრაქტიკის შეცვლისა და მშრომელთა უფლებების უკეთ დაცვის წინაპირობა.

ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ვადა დამწყებ საწარმოში დასაქმებულთათვის

ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე შრომის კოდექსით დაწესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება ისეთ საწარმოზე, რომლის სახელმწიფო რეგისტრაციიდან 48 თვე არ გასულა. ასეთ საწარმოს ეწოდება „დამწყები საწარმო“. ამავე დროს დამწყებ საწარმოში დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება, იყოს 3 თვეზე ნაკლები.¹⁸

დამწყებ საწარმოდ არ მიიჩნევა ისეთი საწარმო, რომელიც, მართალია, არსებობს 48 თვეზე ნაკლები ხანი, მაგრამ შექმნილია რეორგანიზაციის შედეგად, სხვა მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის ან თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე.¹⁹

ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ენა

წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება უნდა დაიდოს მხარეებისთვის ე.ი. როგორც დამსაქმებლისთვის, ისე დასაქმებულისთვის გასაგებ ენაზე.²⁰

შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს, ასევე, რამდენიმე ენაზეც. ასეთ შემთხვევაში ხელშეკრულება უნდა შეიცავდეს პირობას იმის თაობაზე, თუ რომელ ენაზე დადებულ შრომით ხელშეკრულებას ენიჭება უპირატესობა შრომითი ხელშეკრულებების დებულებებს შორის განსხვავების არსებობის შემთხვევაში.²¹

IV. შრომითი ხელშეკრულების შინაარსი

ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები

ხელშეკრულების შინაარსი გულისხმობს ყველა იმ არსებით პირობას, რომელზედაც უნდა იყოს შეთანხმება შრომით ხელშეკრულებაში. შრომის კოდექსში 2020 წელს შესული ცვლილებებით ამ პირობათა ჩამონათვალი გაფართოვდა და მოიცვა შემდეგი პირობები:

- 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;

¹⁸ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-6 ნაწილი.

¹⁹ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-7 ნაწილი.

²⁰ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლი.

²¹ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლი.

- თანამდებობა (არსებობის შემთხვევაში რანგი, თანრიგი, კატეგორია და სხვ.) და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა;
- შრომის ანაზღაურება (ხელფასი და, აგრეთვე, არსებობის შემთხვევაში დანამატი) და მისი გადახდის წესი;
- ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;
- ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი;
- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი;
- კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებები – იმ შემთხვევაში, თუ ამ დებულებებით დასაქმებულთა შრომის პირობები განსხვავებულად რეგულირდება.²²

თუ დასაქმებულთან დადებულია რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულება, რომლებიც მხოლოდ ავსებს და მთლიანად არ ცვლის ერთმანეთს, ყველა შრომითი ხელშეკრულება ინარჩუნებს ძალას და ერთ შრომით ხელშეკრულებად მიიჩნევა.²³

თუ ბოლო ხელშეკრულება არ ცვლის წინა ხელშეკრულების პირობების გარკვეულ ნაწილს, მაშინ წინა ხელშეკრულების ეს პირობები ძალას ინარჩუნებს.²⁴

ისეთ შემთხვევაში კი, თუ დასაქმებულთან დადებულია რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულება, რომლებიც ერთსა და იმავე პირობას ეხება, უპირატესობა ენიჭება ბოლო შრომით ხელშეკრულებას.²⁵

ხელშეკრულების პირობის ბათილობა

ბათილია დასაქმებულთან დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.²⁶

ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

მნიშვნელოვანია, ვიცოდეთ, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა არა შრომით ხელშეკრულებაზე ხელმოწერის დღიდან და თუნდაც ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმების მიღწევიდან, არამედ დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან.

გამონაკლისია შემთხვევა, როდესაც შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის მომენტად შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებს სხვა ვადას ან მოვლენას.²⁷

ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების „დამატებითი პირობები“ – შინაგანაწესი

შრომითი ხელშეკრულების ერთგვარ დამატებით პირობებს ადგენს დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად შემუშავებული შინაგანაწესი. შინაგანაწესი შეიძლება, აკონკრეტებდეს ხელშეკრულების არსებით

²² საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის 1-ლი ნაწილი.

²³ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მე-4 ნაწილი.

²⁴ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მე-5 ნაწილი.

²⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მე-6 ნაწილი.

²⁶ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მე-7 ნაწილი.

²⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-15 მუხლი.

პირობებს ან შეიცავდეს პირობებს, რომლებიც შრომის კანონმდებლობით არ მიიჩნევა არსებით პირობად და ამის გამო არ მიეთითება შრომით ხელშეკრულებაში.

ასე მაგალითად, შინაგაწესით შეიძლება, განისაზღვროს:

- სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, სამუშაო დღეს სამუშაოს დაწყების დრო და დამთავრების დრო, ცვლაში მუშაობისას – ცვლის ხანგრძლივობა;
- დასვენების ხანგრძლივობა;
- შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო, ადგილი და წესი;
- ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;
- ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;
- შრომის პირობების დაცვის წესები;
- წახალისების სახე, პასუხისმგებლობის სახე და მათი გამოყენების წესები;
- განცხადების/საჩივრის განხილვის წესი.²⁸

ამასთან, დამსაქმებელს სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით აქვს უფლება, შინაგაწესით დაადგინოს სპეციალური წესებიც.²⁹

შინაგაწესში, გარდა ზემოთ ჩამოთვლილი საკითხებისა, უნდა იყოს ასახული დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებებიც.³⁰

მნიშვნელოვანია, ვიცოდეთ, რომ, მართალია, შინაგაწესი დამსაქმებლის მხრიდან მიიღება ცალმხრივად, მაგრამ თუ მისი რომელიმე დებულება ეწინააღმდეგება კანონს ან ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას, იგი ბათილია ე.ი. არ არის დასაქმებულისთვის შესასრულებლად სავალდებულო.³¹

შრომის კოდექსში ბოლოდროინდელი ცვლილებებით დამსაქმებელი ვალდებული გახდა, თუ იგი შეიმუშავებს შინაგაწესს, გააცნოს დასაქმებულს.³² დამსაქმებელი, ასევე, ვალდებული გახდა, დასაქმებულს გააცნოს შრომის შინაგაწესში შეტანილი ცვლილება მისი შეტანიდან 14 კალენდარული დღის ვადაში.³³

გარდა ამისა, შესაძლებელია, შრომითი ხელშეკრულებით განისაზღვროს, რომ შინაგაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს შრომის შინაგაწესი.³⁴

ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა

დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისთვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს.³⁵

²⁸ საქართველოს შრომის კოდექსის 23-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

²⁹ საქართველოს შრომის კოდექსის 23-ე მუხლის მე-3 ნაწილი.

³⁰ საქართველოს შრომის კოდექსის 23-ე მუხლის მე-4 ნაწილი.

³¹ საქართველოს შრომის კოდექსის 23-ე მუხლის მე-6 ნაწილი.

³² საქართველოს შრომის კოდექსის 23-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი.

³³ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მე-3 ნაწილი.

³⁴ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის 1-ლი ნაწილი.

შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები კი შეიძლება, შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით,³⁶ ხოლო ისეთი არსებითი პირობების შეცვლა, რაც განპირობებულია საქართველოს კანონმდებლობის ცვლილებით, დასაქმებულის თანხმობას არ საჭიროებს.³⁷

პირობები, რომელთა შეცვლა არ მიიჩნევა არსებითი პირობების ცვლილებად

შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილებად არ მიიჩნევა შემდეგი გარემოების შეცვლა:

- დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ ხელმისაწვდომი საზოგადოებრივი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისასვლელად და დასაბრუნებლად საჭიროა დღეში არაუმეტეს 3 საათისა. ამასთანავე, ეს არ მოითხოვს არაპროპორციულ ხარჯებს;
- სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის შეცვლა არაუმეტეს 90 წუთით.³⁸

მნიშვნელოვანია, ვიცოდეთ, რომ აღნიშნული ორივე გარემოების ერთდროულად შეცვლა მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად, რაც საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას.³⁹

V. მივლინება

მივლინება არის, სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამუშაო ადგილის დროებით შეცვლა.⁴⁰

დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მივლინებაში გაგზავნა არ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად, თუ მივლინების პერიოდი წელიწადში 45 კალენდარულ დღეს არ აღემატება.⁴¹ ამ ვადის გადამეტება კი უკვე მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად, რაც, როგორც ყველა არსებითი პირობის ცვლილებისას, საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას.⁴²

გარდა ამისა, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს სრულად აუნაზღაუროს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯი.⁴³

VI. პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის ვალდებულება

შრომის კოდექსში შესული უკანასკნელი ცვლილებებით გაჩნდა დამსაქმებლის ახალი ვალდებულება – დამსაქმებელი მოვალე გახდა, ხელი შეუწყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლებას.⁴⁴

³⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის 1-ლი ნაწილი.

³⁶ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-2 ნაწილი.

³⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-3 ნაწილი.

³⁸ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-4 ნაწილი.

³⁹ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-5 ნაწილი.

⁴⁰ საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი.

⁴¹ საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

⁴² საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-3 ნაწილი.

⁴³ საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილი.

⁴⁴ საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი.

განსაკუთრებული ვალდებულება დაეკისრა დამსაქმებელს ე.წ. „დეკრეტული შვებულებიდან“ დაბრუნებული დასაქმებულის მიმართ. კერძოდ, ასეთი დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებული გახდა, უზრუნველყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, თუ ეს აუცილებელია მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და დამსაქმებლისთვის არაპროპორციულ ხარჯებს არ წარმოშობს.⁴⁵

დასაქმებულის დამატებითი დაცვის გარანტიაა ისიც, რომ თუ პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ან სხვა სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს დამსაქმებელი, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება.⁴⁶

VII. გამოსაცდელი ვადა

დამსაქმებელთა მხრიდან განსაკუთრებით მავნე პრაქტიკა არსებობდა გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირების მიმართ. პრაქტიკულად დამსაქმებლები გამოსაცდელ ვადას იყენებდნენ მხოლოდ იმისთვის, რომ თავი აერიდებინათ როგორც ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებასთან დაკავშირებით შრომის კოდექსით დადგენილი მკაცრი შეზღუდვებისთვის, ასევე, იმ რეგულაციებისთვის, რომლებიც იცავს დასაქმებულს სპონტანური და დაუსაბუთებელი გათავისუფლებისგან.

2020 წლის 29 სექტემბერს შრომის კოდექსში შესულმა ცვლილებებმა საკანონმდებლო დონეზე გააუმჯობესა დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობა, რამაც უნდა შეუწყოს ხელი ზემოთ აღწერილი მავნე პრაქტიკის აღმოფხვრას.

გამოსაცდელი ვადის მიზანი

გამოსაცდელი ვადით პირის დასაქმებას აქვს კანონით ზუსტად განსაზღვრული მიზანი. ეს მიზანი კი არის შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენა.⁴⁷

ნებისმიერი სხვა მიზნით გამოსაცდელი ვადით პირის დასაქმება კანონსაწინააღმდეგოა და არღვევს დასაქმებულის შრომის უფლებას.

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების ფორმა და ვადა

მკაცრად განისაზღვრა, რომ გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან შეიძლება, დაიდოს მხოლოდ წერილობითი ფორმით და მხოლოდ ერთხელ არა უმეტეს 6 თვის ვადით.⁴⁸

გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულის ანაზღაურება

აიკრძალა გამოსაცდელ ვადაში „უფასო შრომა.“ დამსაქმებელი ვალდებულია, გამოსაცდელ ვადაში გაწეული შრომა აანაზღაუროს იმ ოდენობით, რა ოდენობაზეც მხარეები შეთანხმდებიან.⁴⁹

⁴⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

⁴⁶ საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის მე-3 ნაწილი.

⁴⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის 1-ლი ნაწილი.

⁴⁸ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის 1-ლი ნაწილი.

⁴⁹ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-2 ნაწილი.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულთან

რაც შეეხება გამოსაცდელ ვადაში გათავისუფლებას, სამწუხაროდ, ამ მხრივ, არ შეცვლილა ის, რომ დამსაქმებელს არ ევალება გამოსაცდელ ვადაში დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება დაასაბუთოს იმ სტანდარტით, რა სტანდარტითაც მოეთხოვება დასაქმებულის მიმართ მიღებული მსგავსი გადაწყვეტილების დასაბუთება.⁵⁰

თუმცა ეს ხარვეზი, გარკვეულწილად, შევსებულია სასამართლო პრაქტიკით. სასამართლოს შეფასებით გამოსაცდელ ვადაში დასაქმებული შეიძლება, ნებისმიერ დროს გათავისუფლდეს იმ პირობით, რომ დამსაქმებელი დაასაბუთებს გამოსაცდელი ვადის მიზნის მიუღწევლობას ე.ი. დაადასტურებს, რომ დასაქმებული მისი კვალიფიკაციითა და უნარებით არ შეესაბამება შესასრულებელ სამუშაოს.⁵¹

VIII. სტაჟირება

საგულისხმოა, რომ 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებამდე შრომის კოდექსი სტაჟირებას, როგორც შრომით ურთიერთობას, საერთოდ, არ იცნობდა. საკანონმდებლო ხარვეზი სტაჟირების ფარგლებში დასაქმებული ადამიანების (ძირითადად, ახალგაზრდების) ფაქტობრივი შრომითი ექსპლუატაციის საშუალებად იყო ქცეული, რადგან არ არსებობდა სტაჟიორთა შრომის ანაზღაურების მავალდებულებელი სამართლებრივი ნორმა.

დადებითი სიახლეა, რომ ეს მოცემულობა შეიცვალა და შრომის კოდექსში გაჩნდა სტაჟიორის სტატუსის მარეგულირებელი ნორმები.

„სტაჟიორის“ დეფინიცია

სტაჟიორი არის ფიზიკური პირი, რომელიც დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე, კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად.⁵²

დამსაქმებელს აეკრძალა სტაჟიორის შრომის გამოყენება მხოლოდ იმ მიზნით, რომ თავი აარიდოს შრომითი ხელშეკრულების დადებას. ამასთანავე, დამსაქმებელს არ აქვს უფლება, აიყვანოს სტაჟიორი იმ დასაქმებულის ნაცვლად, რომელთანაც შრომითი ურთიერთობა შეჩერდა ან/და შეწყდა.⁵³

სტაჟიორისა და დამსაქმებლის ურთიერთობა ფორმდება წერილობითი შრომითი ხელშეკრულებით. ამ ხელშეკრულებაში დეტალურად უნდა იყოს აღწერილი სტაჟიორის მიერ შესასრულებელი სამუშაო.⁵⁴

სტაჟირების ხანგრძლივობა და ანაზღაურება

⁵⁰ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-4 ნაწილი.

⁵¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 30 ივნისის გადაწყვეტილება #ას-699-653-2017 საქმეზე, 39-40-41-42 პუნქტები.

⁵² საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის 1-ლი ნაწილი.

⁵³ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის მე-2 ნაწილი.

⁵⁴ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის მე-4 ნაწილი.

შრომის კოდექსმა განასხვავა სტაჟირების ორი ფორმა: ანაზღაურებადი და ანაზღაურებისგარეშე და დააწესა მათთვის განსხვავებული ვადები.⁵⁵

ანაზღაურებისგარეშე სტაჟირების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს, ხოლო ანაზღაურებადი სტაჟირების ვადა – 1 წელს.

სტაჟიორის დაცვას ემსახურება ჩანაწერი იმის თაობაზე, რომ ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან ანაზღაურებისგარეშე სტაჟირების გავლა დასაშვებია მხოლოდ ერთხელ.⁵⁶

დამსაქმებლები, რომლებზეც არ ვრცელდება შრომის კოდექსით დადგენილი სტაჟირების მარეგულირებელი ნორმები

ზოგიერთ საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლა მოწესრიგებულია სპეციალური კანონების საფუძველზე. ასეთია, მაგალითად, პროკურატურა, საერთო სასამართლოები, ადვოკატთა ასოციაცია და სხვ.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, შრომის კოდექსის თანახმად, სტაჟირების მარეგულირებელი ნორმები არ ვრცელდება საჯარო დაწესებულებებსა და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე.⁵⁷

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა სტაჟიორთან

სტაჟიორი სარგებლობს დაცვის ყველა მინიმალური სტანდარტით, რომელიც განსაზღვრულია შრომის კოდექსით დასაქმებულისთვის, გარდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთვის დადგენილი გარანტიებისა.⁵⁸

ეს იმას ნიშნავს, რომ სტაჟიორთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი არაა ვალდებული, გააფრთხილოს ის წინასწარ სულ მცირე 30 დღით ადრე და გადაუხადოს კომპენსაცია 1 თვის ხელფასის ოდენობით. გამოწვევისა, თუ სტაჟიორთან გაფორმებული ხელშეკრულება ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სხვაგვარ წესს.

ინდივიდუალურ შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელ ნორმებთან დაკავშირებით შრომის კოდექსში განხორციელებული უკანასკნელი ცვლილებები აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, ანიჭებს მას ბევრ ისეთ უფლებას, რომელიც აქამდე კანონის დონეზე არ არსებობდა.

უფლებებითა და შესაძლებლობებით სარგებლობისთვის კი მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულებმა იცოდნენ თავიანთი უფლებებისა და საკანონმდებლო სიახლეების შესახებ. საინფორმაციო ბიულეტენი დაგეხმარებათ კანონის სწორად გაგებასა და სამუშაო ადგილებზე თქვენი შრომითი უფლებების რეალიზებაში.

⁵⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის მე-3 ნაწილი.

⁵⁶ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის მე-3 ნაწილი.

⁵⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის მე-7 ნაწილი.

⁵⁸ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის მე-5 ნაწილი.

