

სამუშაო დრო

საინფორმაციო ბიულეტენი

აპრილი, 2021 წელი



USAID
ამერიკელი ხალხისგან



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

საკანონმდებლო სიახლეები სამუშაო დროის შესახებ

შინაარსი

შესავალი

- I. სამუშაო დროის ცნება
- II. სამუშაო დროის აღრიცხვა
- III. სამუშაო დროის კონტროლის მექანიზმები

შესავალი

საინფორმაციო ბიულეტენი განკუთვნილია დასაქმებულებისა და ყველა დაინტერესებული პირისთვის და მიზნად ისახავს, მიაწოდოს ინფორმაცია მათ იმ საკანონმდებლო სიახლეების შესახებ, რომლებითაც ახლებურად მოწესრიგდა სამუშაო დრო შრომით ურთიერთობებში.

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

I. სამუშაო დროის ცნება

სამუშაო დროის ცნება ვიწრო გაგებით მოიაზრებს უშუალოდ ნამუშევარ საათებს, ფართო გაგებით კი მოიცავს როგორც უშუალოდ ნამუშევარ საათებს, ასევე, შესვენების, დასვენების, შვებულებასა და დროებითი შრომისუუნარობის მდგომარეობაში ე.წ. „ბიულეტენზე“ ყოფნის პერიოდებსაც. აგრეთვე, უქმე დღეებს და იმ დროს, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებულს, მართალია, არ შეუძრულებია სამუშაო, თუმცა გაცდენილი დრო მიიჩნევა საპატიოდ და ანაზღაურდება ისე, როგორც ნამუშევარი საათები.

ნორმირებული და არანორმირებული სამუშაო დრო

2020 წლის 29 სექტემბერს შრომის კოდექსში შესული ცვლილებებით განისაზღვრა ნორმირებული და არანორმირებული სამუშაო დროის დეფინიცია, რომლის მიხედვითაც, „ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო“.¹

ნორმირებულ სამუშაო დროდ განისაზღვრა კვირაში არაუმეტეს 40 საათი,² ხოლო ისეთი საწარმოებისთვის, რომლებშიც წარმოების უწყვეტი სამუშაო რეჟიმი 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობისაა, ნორმირებულ სამუშაო დროდ მიიჩნევა კვირაში არაუმეტეს 48 საათი.³

¹ საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი.

² საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

³ საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-3 ნაწილი.



USAID
ამერიკელი ხალხისაგან



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

სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოები

საწარმოები, რომელთა დასაქმებულებს აქვთ ნორმირებული 48-საათიანი სამუშაო კვირა, უწოდებენ სპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოებს. დარგების მიხედვით მათ ჩამონათვალს ადგენს საქართველოს მთავრობა. აღსანიშნავია, რომ ასეთი ჩამონათვალი დადგენილი იყო 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებამდე,⁴ მაგრამ ის იმდენად ზოგადი და ფართო იყო, რომ დამსაქმებლებს აძლევდა შესაძლებლობას, დასაქმებულებისთვის 48-საათიანი სამუშაო რეჟიმი განესაზღვრათ ისეთი სამუშაოსთვის, რომელიც თავისი არსით არ საჭიროებდა სპეციფიკური რეჟიმით რეგულირებას ე.ი. არ არსებობდა 8 საათზე მეტ ხანს უწყვეტად მუშაობის საჭიროება. მაგალითად, ქარხნის ბუღალტერის და მანქანა-დანადგარის ოპერატორის პოზიციებზე დასაქმებულებისთვის დამსაქმებელს შესაძლოა, დაედგინა ერთნაირი 48-საათიანი სამუშაო კვირა მიუხედავად იმისა, რომ ბუღალტრის შრომა არ წარმოადგენდა ქარხნისთვის ისეთ საქმიანობას, რომლის უწყვეტად შეუსრულებლობის შემთხვევაში შეფერხდებოდა ქარხნის წარმოების პროცესი (შეფერხდებოდა პროდუქციის წარმოება, შეფუთვა, ტრანსპორტირება და სხვ.).

სამუშაო დროის ასეთი განსაზღვრა ეწინააღმდეგებოდა შრომის კოდექსის პრინციპს, რომ სამუშაო დრო, ჩვეულებრივ, უნდა იყოს კვირაში 40 საათი, 48 საათი კი – მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევებში. ამ წინააღმდეგობის აღმოფხვრის ვალდებულება საქართველოს აქვს ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმების საფუძველზე.⁵ საქართველოს მთავრობა ვალდებულია, ახალი დადგენილება მიიღოს 2021 წლის 1-ლ აპრილამდე.⁶

სამუშაოს სპეციფიკური რეჟიმით რეგულირებასთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანი განმარტებები გააკეთა საკონსტიტუციო სასამართლომ, კერძოდ, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოდ სასამართლომ მიიჩნია ისეთი საწარმო, რომლის გამართული ფუნქციონირება მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული არა მხოლოდ წარმოების, არამედ კონკრეტული სამსახურებრივი პოზიციის შრომის უწყვეტობაზეც, თუკი ამ უკანასკნელის უწყვეტობის დარღვევა გამოიწვევს საწარმოს ფუნქციონირების შეფერხებას. ამასთან ერთად სასამართლომ მიუთითა, რომ მთავარი დასაქმებული პირის შესასრულებელი სამუშაოს ხასიათია და არა დამსაქმებლის სტატუსი. დასაქმებული პირის სამუშაოს ხასიათში კი სასამართლომ მოიაზრა ისეთი სამუშაო, რომლის უწყვეტად შეუსრულებლობის შემთხვევაში ზიანი მიადგება წარმოების პროცესს.⁷

რას ნიშნავს ნორმირებული სამუშაო დროის განსაზღვრა დასაქმებულისთვის

ნორმირებული სამუშაო დროის განსაზღვრა დასაქმებულისთვის ნიშნავს იმას, რომ მას დამსაქმებელი კვირაში 40 საათზე (შესაბამისად, 48 საათზე) მეტი დროით მუშაობას ვერ დაავალდებულებს. 40 და 48 საათზე მეტი დროით მუშაობა უკვე წარმოადგენს ზეგანაკვეთურ

⁴ „სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 11 დეკემბრის #329 დადგენილება.

⁵ ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმების XXX თავი, ევროკავშირის 2003 წლის 4 ნოემბრის #88 დირექტივა სამუშაო დროის შესახებ, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN> [22.03.2021 16:37].

⁶ „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების მეტანის შესახებ“ 2020 წლის 29 სექტემბრის საქართველოს ორგანული კანონის მე-2 მუხლის 1-ლი პუნქტი.

⁷ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის #2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე „ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, პარაგრაფი 10 და 12.

შრომას, რისთვისაც სავალდებულოა დასაქმებულის თანხმობა,⁸ გარდა იმ შემთხვევებისა, რომლების არსებობის დროსაც დასაქმებული კანონის საფუძველზეა ვალდებული, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო.⁹

დღიური ნორმირებული სამუშაო დროის განუსაზღვრელობა

მიუხედავად საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მცდელობისა, საქართველოს პარლამენტმა არ დაუჭირა მხარი, სამუშაო კვირის გარდა, განესაზღვრა დღიური ნორმირებული სამუშაო საათების ოდენობა ზრდასრული დასაქმებულისთვის, დღეში 8 საათის ოდენობით.

არასრულწლოვნის ნორმირებული დღიური სამუშაო დრო

სხვა ვითარებაა არასრულწლოვანი დასაქმებულის მიმართ: 16-დან 18 წლამდე არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს და სამუშაო დღის განმავლობაში 6 საათს.¹⁰ 14-დან 16 წლამდე არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კი არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს და სამუშაო დღის განმავლობაში 4 საათს.¹¹ არასრულწლოვნის საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე, ასეთი რეგულაცია, ცხადია, მისასაღმებელია.

შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულს გაცდენილი საათები საპატიოდ ეთვლება

შრომის კოდექსი განსაზღვრავს შემთხვევებს, როდესაც დასაქმებულს, მიუხედავად იმისა, რომ მასთან შეჩერებული არ არის შრომითი ურთიერთობა რომელიმე საფუძველით, გაცდენილი სამუშაო საათები ეთვლება საპატიოდ და ანაზღაურდება ისე, როგორც ნამუშევარი საათები. ასეთი შემთხვევებია:

- ✓ ორსული ქალის მიერ სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარება სამუშაო საათების განმავლობაში;¹²
- ✓ მეძუძური ქალის მიერ, რომელსაც ჰყავს 1 წლამდე ასაკის შვილი, სამუშაო დღის განმავლობაში დამატებით არანაკლებ 1-საათიანი შესვენებით სარგებლობა;¹³
- ✓ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენლის ან მხარდამჭერის მიერ, ჩვეულებრივი დასვენების დღეების გარდა, თვეში ერთხელ ერთი დამატებითი დასვენების დღით სარგებლობა.¹⁴

ცვლაში მუშაობა

ცვლაში მუშაობის წესი

შრომის კოდექსში გაჩნდა ჩანაწერი, რომელიც არეგულირებს ცვლაში მუშაობის წესს.

⁸ საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი.

⁹ საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-5 ნაწილი.

¹⁰ საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-8 ნაწილი.

¹¹ საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-9 ნაწილი.

¹² საქართველოს შრომის კოდექსის 29-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

¹³ საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-6 ნაწილი.

¹⁴ საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-10 ნაწილი.

ცვლაში მუშაობის დადგენის აუცილებელი წინაპირობაა, რომ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებდეს წარმოების/სამუშაო პროცესის უწყვეტ 24-საათიან რეჟიმს.¹⁵ ცვლაში მუშაობა არის სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდი, რომლის მიხედვით, დასაქმებულები ერთსა და იმავე სამუშაოზე თანმიმდევრობით ცვლიან ერთმანეთს განსაზღვრული გრაფიკის, მათ შორის, როტაციული გეგმის შესაბამისად, ისე, რომ შესაძლებელი იყოს წარმოების/სამუშაო პროცესის დასაქმებულისთვის დადგენილ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს გაგრძელება.¹⁶

ცვლაში მუშაობა და ერთი ცვლიდან მეორე ცვლაში გადასვლა განისაზღვრება ცვლების განრიგით, რომელსაც ამტკიცებს დამსაქმებელი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით. დასაქმებულს ცვლების განრიგის ცვლილების შესახებ უნდა ეცნობოს არანაკლებ 10 დღით ადრე, თუ, უკიდურესი საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელი არ არის.¹⁷

ამავდროულად, შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს, თუ რა ხანგრძლივობის უნდა იყოს ერთი ცვლა და რამდენია კვირაში დასაშვები ცვლების ოდენობა. კოდექსი ადგენს მხოლოდ იმას, რომ ცვლებს შორის დასვენების დრო არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები,¹⁸ რაც ნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეები თავად განსაზღვრავენ ცვლების ოდენობას იმ პირობით, რომ ჯამურად სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 40 (48) საათს.

მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობის აკრძალვა

აკრძალა მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა,¹⁹ რაც, ერთი მხრივ, არსებითად ამსუბუქებს ცვლებში მომუშავე დასაქმებულების ჯანმრთელობის დაზიანების საფრთხეს, ხოლო, მეორე მხრივ, ამცირებს პროფესიული გადაღლით გამოწვეულ რისკებს მესამე პირებისთვის, რომლებზედაც შესაძლოა, გავლენა იქონიოს ცვლაში მომუშავე დასაქმებულის საქმიანობამ.

ღამის სამუშაო

ღამის სამუშაოს ცნება

ღამის სამუშაოდ მიიჩნევა მუშაობა 22 საათიდან დილის 6 საათამდე,²⁰ ღამის სამუშაოზე დასაქმებულ პირად კი - ნებისმიერი პირი, რომელიც ყოველდღიური ნორმირებული სამუშაო დროის ფარგლებში ღამის დროის განმავლობაში, ჩვეულებრივ, მუშაობს არანაკლებ 3 საათს. აგრეთვე, ნებისმიერი პირი, რომელიც წლიური სამუშაო დროის განსაზღვრულ პროპორციულ ნაწილს მუშაობს ღამის დროის განმავლობაში.²¹

¹⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი.

¹⁶ საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

¹⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის მე-4 ნაწილი.

¹⁸ საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-4 ნაწილი.

¹⁹ საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის მე-3 ნაწილი.

²⁰ საქართველოს შრომის კოდექსის 28-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი.

²¹ საქართველოს შრომის კოდექსის 28-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

ღამის სამუშაოზე დასაქმების შეზღუდვა

აკრძალულია ღამის სამუშაოზე არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება.²²

აკრძალულია, ასევე, ღამის სამუშაოზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ან იმ პირის დასაქმება, რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი, თავად ამ პირების თანხმობის გარეშე.²³

ზოგადად, მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაო პირობებში ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირისთვის 24 საათის განმავლობაში მაქსიმალური სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს, თუმცა ეს წესი არ ვრცელდება ცვლაში მუშაობის შემთხვევაზე.²⁴ ე.ი. კანონსაწინააღმდეგო არაა დამსაქმებლის მიერ ამ კატეგორიის პირთათვის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის ცვლის დაწესება, თუმცა აქვე უნდა გავითვალისწინოთ ცვლაში მუშაობის წინაპირობა, რომ საწარმოს წარმოებისა და შრომის პროცესი უნდა იყოს უწყვეტი ე.ი. 24-საათიანი.²⁵

ღამის სამუშაოზე დასაქმებულისთვის სამედიცინო შემოწმების ჩატარების ვალდებულება

2021 წლის 1-ლი აპრილიდან ძალაში შევიდა ღამის სამუშაოზე დასაქმებულებისთვის მნიშვნელოვანი უფლებრივი გარანტია – ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირის მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებული ხდება, საკუთარი ხარჯით უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომი პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარება.²⁶

ღამის სამუშაოზე გადაყვანის ვალდებულება

2021 წლის 1-ლი აპრილიდანვე დამსაქმებელს ეკისრება ვალდებულება, ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი, რომელსაც, სამედიცინო დასკვნის თანახმად, ღამის სამუშაოს შესრულების გამო ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან დაკავშირებული პრობლემა აქვს, შესაძლებლობის ე.ი. ასეთი სამუშაო ადგილის არსებობის შემთხვევაში გადაიყვანოს დასაქმებულისთვის შესაფერის დღის სამუშაოზე.²⁷

უქმე დღეები

ოფიციალური უქმე დღეები

შრომის კოდექსი განსაზღვრავს ქვეყანაში ოფიციალურ უქმე დღეებს. ესენია: 1-ლი, 2, 7 და 19 იანვარი, 3 და 8 მარტი, 9 აპრილი, სააღდგომო დღეები, 9, 12 და 26 მაისი, 28 აგვისტო, 14 ოქტომბერი, 23 ნოემბერი.²⁸

²² საქართველოს შრომის კოდექსის 28-ე მუხლის მე-3 ნაწილი.

²³ საქართველოს შრომის კოდექსის 28-ე მუხლის მე-3 ნაწილი.

²⁴ საქართველოს შრომის კოდექსის 28-ე მუხლის მე-4 ნაწილი.

²⁵ იხ. სქოლიო 7.

²⁶ საქართველოს შრომის კოდექსის 28-ე მუხლის მე-5 ნაწილი 2021 წლის 1-ლი აპრილიდან.

²⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის 28-ე მუხლის მე-6 ნაწილი 2021 წლის 1-ლი აპრილიდან.

²⁸ საქართველოს შრომის კოდექსის 29-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი.



დასაქმებულის უფლება სხვა დღის მოთხოვნის მიმართ

დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომის კოდექსით დადგენილი უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით.²⁹

ზეგანაკვეთური შრომა

დასაქმებულის თანხმობა, როგორც აუცილებელი პირობა

ზეგანაკვეთური შრომა შესაძლებელია მხოლოდ დასაქმებულის თანხმობის შემთხვევაში. ამასთან, აქაც შრომის კოდექსი ადგენს გარკვეულ წინაპირობებს.

დამსაქმებელი ვალდებულია, 1 კვირით ადრე წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს შესასრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, მისი გაფრთხილება შეუძლებელია.³⁰ მაგალითად, უბედური შემთხვევის ან საწარმოო ავარიის დროს.

ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების წესი

დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს ზეგანაკვეთური შრომა აუნაზღაუროს გაზრდილი ოდენობით.³¹ სამწუხაროდ, ამ შემთხვევაშიც საქართველოს პარლამენტმა არ დაუჭირა მხარი პროფკავშირების გაერთიანების ინიციატივას, ზეგანაკვეთური შრომა ანაზღაურდეს სულ მცირე 125%-ით. შედეგად ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრა დარჩა ისევ დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შეთანხმებაზე დამოკიდებული.³²

ზეგანაკვეთური შრომის ზედა ზღვრის არარსებობა

სამწუხაროა ასევე, ის, რომ პარლამენტმა არ გაიზიარა პროფკავშირების გაერთიანების არც ის წინადადება, რომლითაც გაერთიანება მოითხოვდა შრომის კოდექსში ჩაწერილიყო კვირაში ზეგანაკვეთურად დასაშვები ნამუშევარი საათების მაქსიმალური ოდენობა. ეს იმას ნიშნავს, რომ ზეგანაკვეთურად შრომა დასაშვებია ისევ განუსაზღვრელი ოდენობით, თუმცა გაერთიანება აგრძელებს ბრძოლას დასაქმებულთა უკეთესი უფლებრივი მდგომარეობის მისაღწევად.

არასრულწლოვნის ზეგანაკვეთური შრომა

მისასალმებელია, რომ, ზრდასრულისგან განსხვავებით, არასრულწლოვნის მიმართ დადგინდა ზეგანაკვეთური შრომის მაქსიმალური ხანგრძლივობა – სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში ჯამურად – 4 საათს.³³

²⁹ საქართველოს შრომის კოდექსის 29-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

³⁰ საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-4 ნაწილი.

³¹ საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

³² საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

³³ საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი.

ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება დამატებითი დასვენების დროის მიცემით

ზეგანაკვეთური შრომა შეიძლება, ანაზღაურდეს როგორც ფულადი სახით, ასევე, ტოლფასი დამატებითი დასვენების დროის მიცემით. დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეები განსხვავებულ ვადაზე არ შეთანხმდებიან.³⁴

შემთხვევები, როდესაც სავალდებულოა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება

არსებობს შემთხვევები, როდესაც დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

- ✓ სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე;
- ✓ საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურებით.³⁵

თვით ასეთ შემთხვევებშიც კი აკრძალულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დავალდებულება იმ დასაქმებულისთვის, 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 ასაკის ბავშვი, თუ ასეთი დასაქმებული თავად არ აცხადებს თანხმობას ზემოთ მითითებულ შემთხვევებში ზეგანაკვეთურად სამუშაოს შესრულებაზე.³⁶

ზეგანაკვეთური შრომა უქმე დღეებში

ზეგანაკვეთურ შრომად მიიჩნევა არა მხოლოდ ნორმირებულ სამუშაო დროზე მეტი ხნით შრომა, არამედ, აგრეთვე, შრომა ოფიციალურად განსაზღვრულ უქმე დღეებშიც. შრომის კოდექსი არ ადგენს უქმე დღეებში ზეგანაკვეთურად შრომის ორმაგი ოდენობით ანაზღაურების ვალდებულებას. ოდენობა ამ შემთხვევაშიც დამოკიდებულია დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შეთანხმებაზე.³⁷

შესვენების უფლება

1-საათიანი შესვენების უფლება

თუ დასაქმებულის სამუშაო დღე 6 საათზე მეტ ხანს გრძელდება, დასაქმებულს წარმოემოება სულ მცირე 1 საათით შესვენების უფლება, რაც ნიშნავს, რომ დამსაქმებელი ვალდებული გახდა, 6 საათზე მეტი ხნის სამუშაო დღის მქონე დასაქმებული უზრუნველყოს სულ მცირე 1-საათიანი

³⁴ საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-3 ნაწილი.

³⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-5 ნაწილი.

³⁶ საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-6 ნაწილი.

³⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის 29-ე მუხლის მე-4 ნაწილი.

შესვენებით. ცხადია, შესვენება შესაძლებელია უფრო მეტი ხნითაც, ოღონდ ეს დამოკიდებულია მხარეთა შეთანხმებაზე.³⁸

დამატებითი შესვენების უფლება

დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულ მეძუძურ ქალს, რომელიც 1 წლამდე ბავშვს კვებავს, მოთხოვნის საფუძველზე მისცეს დამატებითი შესვენება ბავშვის კვებისთვის სამუშაო დღის განმავლობაში არანაკლებ 1 საათით.³⁹

დასვენების უფლება

დასვენების უფლება ყველასთვის

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.⁴⁰

დამატებითი დასვენების უფლება

დასაქმებულს, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენელია ან მხარდამჭერია, უფლება აქვს, დასვენების დღეების გარდა, თვეში ერთხელ ისარგებლოს დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით ან დამსაქმებელს შეუთანხმოს შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული სხვა განსხვავებული სამუშაო დრო.⁴¹

დასვენების უფლება ცვლებში მომუშავე დასაქმებულისთვის

იმ დასაქმებულს კი, რომელიც ცვლებში მუშაობს, შრომის კოდექსით მიენიჭა უფლება, ცვლებს შორის ისარგებლოს სულ მცირე 12-საათიანი დასვენებით.

შვებულება

ანაზღაურებადი და არაანაზღაურებადი შვებულება

დასაქმებულს აქვს ანაზღაურებადი და არაანაზღაურებადი შვებულების უფლება. ანაზღაურებადი შვებულება მოიცავს წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღეს,⁴² ხოლო არაანაზღაურებადი შვებულება – წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარულ დღეს.⁴³

³⁸ საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-5 ნაწილი.

³⁹ საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-6 ნაწილი.

⁴⁰ საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-7 ნაწილი.

⁴¹ საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-10 ნაწილი.

⁴² საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი.

⁴³ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება

გარდა ანაზღაურებადი და არაანაზღაურებადი შვებულებებისა, მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში 10 კალენდარული დღით.⁴⁴

დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შეთანხმება

დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შეთანხმებით შესაძლებელია, შეიცვალოს შვებულების მიცემის ვადები და დღეების ოდენობა იმ პირობით, რომ ამით არ გაუარესდება დასაქმებულის მდგომარეობა.⁴⁵ დასაშვებია შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენებაც.⁴⁶

შვებულების თაობაზე ბათილი პირობა

შრომის კოდექსს ეწინააღმდეგება შრომითი ხელშეკრულების ისეთი პირობა, რომლითაც ანაზღაურებადი შვებულებით ყოველწლიურად სარგებლობის უფლება დათმობილია ან უარყოფილია. ასეთი პირობა ბათილია და მისი შემოთავაზება დამსაქმებლის მხრიდან კანონსაწინააღმდეგოა.⁴⁷

შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობა

დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ. შეთანხმების საფუძველზე დასაქმებულს შვებულება შეიძლება, მიეცეს ამ ვადამდეც.⁴⁸ მუშაობის მეორე წლიდან კი დასაქმებულს შვებულება შეიძლება, მიეცეს სამუშაო წლის განმავლობაში ნებისმიერ დროს.⁴⁹

შვებულების რიგითობა

დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა.⁵⁰

დროის მონაკვეთი, რომელიც არ ითვლება შვებულებაში

შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.⁵¹

⁴⁴ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი.

⁴⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-4 ნაწილი.

⁴⁶ საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის მე-3 ნაწილი.

⁴⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-6 ნაწილი.

⁴⁸ საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი.

⁴⁹ საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

⁵⁰ საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის მე-5 ნაწილი.

⁵¹ საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 ნაწილი.



გაფრთხილება შვებულების აღებაზე

ანაზღაურებისგარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია, 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გადაუდებელი სამედიცინო საჭიროებიდან გამომდინარე ან ოჯახური პირობების გამო გაფრთხილება შეუძლებელია.⁵²

შვებულების გადატანა

თუ დასაქმებულისთვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება, სამუშაო პროცესის ნორმალურად წარმართვაზე უარყოფითი გავლენა მოახდინოს, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების მომდევნო წლისთვის გადატანა. არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისთვის გადატანა კი ამ შემთხვევაშიც აკრძალულია.⁵³

აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისთვის ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში გადატანა.⁵⁴

შვებულების ანაზღაურება

დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან. თუ მის მიერ მუშაობის დაწყების ან ბოლო შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან, ხოლო თუ იგი ყოველთვიურ ფიქსირებულ შრომის ანაზღაურებას იღებს – ბოლო თვის შრომის ანაზღაურების მიხედვით.⁵⁵

შვებულების ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას

შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყვეტისას იგი ვალდებულია, დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.⁵⁶ თუ დასაქმებული თავად წყვეტს შრომით ხელშეკრულებას, იგი ვერ მიიღებს გამოუყენებელი შვებულების დღეების ანაზღაურებას.

დროებითი შრომისუნარობის მდგომარეობაში ე.წ. „ბიულეტენზე“ ყოფნის პერიოდი

დროებითი შრომისუნარობის მდგომარეობა

დროებითი შრომისუნარობის მდგომარეობა არის დასაქმებულის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ავადმყოფობის გამო ვერ ახერხებს სამუშაოს შესრულებას და ეს დადასტურებულია ექიმის მიერ გაცემული ცნობით. ამასთან, ეს მდგომარეობა გრძელდება რამდენიმე დღე.

⁵² საქართველოს შრომის კოდექსის 33-ე მუხლი.

⁵³ საქართველოს შრომის კოდექსის 35-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი.

⁵⁴ საქართველოს შრომის კოდექსის 35-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

⁵⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლი.

⁵⁶ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-5 ნაწილი.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

შრომის კოდექსის თანახმად, დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდში დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულია, თუ ასეთი ვითარების ხანგრძლივობა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აჭარბებს 60 კალენდარულ დღეს.⁵⁷ თუ დროებითი შრომისუუნარობის მდგომარეობა გრძელდება უფრო ხანგრძლივად, ეს დამსაქმებელს უფლებას აძლევს, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა.⁵⁸

დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება

დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება არის თანხა, რომელსაც დასაქმებული მიიღებდა რომ ემუშავა. დახმარების ოდენობა გამოითვლება დასაქმებულის ხელფასის საფუძველზე და უტოლდება თანხის იმ ოდენობას, რამდენსაც დასაქმებული მიიღებდა ავადმყოფობის გამო გაცემილი დღეების ტოლი ნამუშევარი დღეებისთვის.⁵⁹ ამასთან, დახმარების გაცემა სავალდებულოა.⁶⁰

დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების გაცემის პერიოდი

დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება ინიშნება საავადმყოფო ფურცლის გაცემის პირველი დღიდან⁶¹ მთელ პერიოდზე.⁶²

დახმარების გაცემა დამსაქმებლის ლიკვიდაციისას

დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის გამო დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში, თუ გახსნილია საავადმყოფო ფურცელი, დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება გაიცემა გათავისუფლების დღემდე პერიოდზე.⁶³

დახმარება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში

ვადიანი ხელშეკრულების შემთხვევაში დამსაქმებელი დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარებას ანაზღაურებს მხოლოდ ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში.⁶⁴

დახმარება შვებულებაში ყოფნის დროს განვითარებული დროებითი შრომისუუნარობისას

შვებულებაში ყოფნის დროს ავადმყოფობის დაწყების შემთხვევაში დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება გაიცემა დროებითი შრომისუუნარობის მთელ პერიოდზე. ამ

⁵⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტი.

⁵⁸ საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტი.

⁵⁹ „დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშნვისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის 20 თებერვლის მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტი.

⁶⁰ იხ. სქოლიო 59, მე-4 მუხლის 1-ლი პუნქტი.

⁶¹ იხ. სქოლიო 59, მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტი.

⁶² იხ. სქოლიო #59, მე-4 მუხლის მე-3 პუნქტი.

⁶³ იხ. სქოლიო #59, მე-4 მუხლის მე-5 პუნქტი.

⁶⁴ იხ. სქოლიო #59, მე-4 მუხლის მე-8 პუნქტი.

შემთხვევაში შვებულების დღეები გადაიწვეს საავადმყოფო ფურცელში მითითებული დღეების რაოდენობით.⁶⁵

დახმარების გაანგარიშება

დასაქმებულისთვის გასაცემი დროებითი შრომისუნარობის გამო დახმარების ოდენობის გაანგარიშების საფუძველს წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომის ანაზღაურება.⁶⁶ ე.ი. „ბიულეტენზე“ ყოფნის პერიოდში დასაქმებულს მიეცემა დახმარება ზუსტად იმ ოდენობით, რასაც ის მიიღებდა იმ შემთხვევაში, თუ შეასრულებდა სამუშაოს.

თუ შრომითი ხელშეკრულებით არ არის განსაზღვრული შრომის ანაზღაურების ოდენობა, ამ შემთხვევაში დროებითი შრომისუნარობის გამო დახმარების ოდენობის გაანგარიშების საფუძველს წარმოადგენს დროებითი შრომისუნარობის დადგომამდე უკანასკნელი 3 თვის განმავლობაში დარიცხული შრომის ანაზღაურების საშუალო თვიური ანაზღაურება.⁶⁷ ასეთივე წესი მოქმედებს გამომუშავებით მომუშავე დასაქმებულის მიმართ.⁶⁸

რა უნდა წარადგინოს დასაქმებულმა დახმარების მისაღებად

დროებითი შრომისუნარობის გამო დახმარების მისაღებად დასაქმებული/მოსამსახურე წარუდგენს დამსაქმებელს დროებითი შრომისუნარობის დამადასტურებელ საბუთს (სავადმყოფო ფურცელს).⁶⁹

დამსაქმებლის ვალდებულება

დამსაქმებელი ვალდებულია, სავადმყოფო ფურცლის წარდგენიდან 10 სამუშაო დღის განმავლობაში ან ანაზღაუროს დროებითი შრომისუნარობის გამო დახმარება ან წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს დასაქმებულს დახმარების გაცემაზე უარის თქმის შესახებ.⁷⁰

შემთხვევა, როდესაც არ გაიცემა დახმარება

დროებითი შრომისუნარობის გამო დახმარება არ გაიცემა დამსაქმებლისათვის დროებითი შრომისუნარობის დამადასტურებელი საბუთის (სავადმყოფო ფურცლის) დახურვიდან 3 თვის შემდეგ წარდგენის შემთხვევაში.⁷¹

II. სამუშაო დროის აღრიცხვა

დამსაქმებლის ვალდებულება

2021 წლის 1-ლი მარტიდან ძალაში შევიდა დამსაქმებლისთვის დასაქმებულის ნამუშევარი საათების აღრიცხვის ვალდებულება, ელექტრონულად ან წერილობითი ფორმით, გარდა იმ

⁶⁵ იხ. სქოლიო #59, მე-4 მუხლის მე-6 პუნქტი.

⁶⁶ იხ. სქოლიო #59, მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტი.

⁶⁷ იხ. სქოლიო #59, მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტი.

⁶⁸ იხ. სქოლიო #59, მე-6 მუხლის მე-5 პუნქტი.

⁶⁹ იხ. სქოლიო #59, მე-7 მუხლის 1-ლი პუნქტი.

⁷⁰ იხ. სქოლიო #59, მე-7 მუხლის მე-2 პუნქტი.

⁷¹ იხ. სქოლიო #59, მე-7 მუხლის მე-3 პუნქტი.

შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია.⁷² გასათვალისწინებელია, რომ ეს რეგულაცია ეხება მხოლოდ კერძო სექტორის დამსაქმებლებს და არა საჯარო დაწესებულებებს.⁷³

სამუშაო დროის აღრიცხვის შეუძლებლობა

არის შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულს არ აქვს მყარად განსაზღვრული სამუშაო დრო (მაგალითად, დილის 10:00 საათიდან 19:00 საათამდე), არამედ მუშაობს იმის მიხედვით, როცა ამის საჭიროებაა იმ პირობით, რომ, საერთო ჯამში, სამუშაო დრო არ აღემატება კვირაში 40 საათს. ასეთ შემთხვევაში გამოიყენება სამუშაო დროის შეჯამებული წესით აღრიცხვა.⁷⁴

ამასთან, დისტანციურად მუშაობა თავისთავად არ გამორიცხავს დამსაქმებლის ვალდებულებას, აღრიცხოს ნამუშევარი საათები. როგორც აღინიშნა, სამუშაო დროის აღრიცხვის შეუძლებლობა გამოწვეული უნდა იყოს თავად სამუშაო საათების არასტაბილურობითა და ჩარჩოების არქონით და არა სამუშაოს შესრულებით დისტანციურად (ე.ი. დასაქმებული არ ასრულებს სამუშაოს სამუშაო ადგილას).

სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა

სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა დადგენილია საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებით.⁷⁵

დამსაქმებელი ვალდებულია, განსაზღვროს სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოებაზე/შეცვლაზე, შენახვასა და დასაქმებულებისთვის გაცნობაზე პასუხისმგებელი პირ(ებ)ი ან სტრუქტურული ქვედანაყოფი.⁷⁶

მონაცემები, რომლებიც უნდა აისახოს სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში

დამსაქმებელი უფლებამოსილია, გამოიყენოს მის მიერ შედგენილი აღრიცხვის ფორმაც იმ პირობით, რომ ფორმაში აღრიცხული იქნება შემდეგი მონაცემები:

- ✓ დამსაქმებლის დასახელება;
- ✓ სტრუქტურული ერთეულის დასახელება, რომელშიც არის პირი დასაქმებული (ასეთის არსებობის შემთხვევაში);
- ✓ აღრიცხვის ფორმის შედგენის თარიღი;
- ✓ აღრიცხვის საანგარიშო პერიოდი;
- ✓ დამსაქმებლის საიდენტიფიკაციო კოდი, თუ დამსაქმებელი იურიდიული პირია;
- ✓ რიგითი ნომერი, რომლის გასწვრივაც იწერება დასაქმებულის სახელი და გვარი;
- ✓ დასაქმებულის სახელი, გვარი, პირადი ნომერი, პოზიცია;

⁷² საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-11 ნაწილი.

⁷³ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის #01-15/ნ ბრძანების 1-ლი დანართის 1-ლი მუხლის მე-3 პუნქტი.

⁷⁴ საქართველოს შრომის კოდექსის 26-ე მუხლი.

⁷⁵ იხ. სქოლიო #73.

⁷⁶ იხ. სქოლიო #73, #1 დანართის მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტი.

- ✓ საანგარიშო პერიოდში/თვის განმავლობაში სამუშაოზე გამოცხადების/არგამოცხადების შესახებ თარიღების მიხედვით აღნიშვნები თვის პირველ და მეორე ნახევარში;
- ✓ თვის პირველ და მეორე ნახევარში ნამუშევარი საათების ჯამი;
- ✓ თვის განმავლობაში ნამუშევარ დღეთა ჯამური რაოდენობა;
- ✓ თვის განმავლობაში ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა;
- ✓ თვის განმავლობაში ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა;
- ✓ თვის განმავლობაში ღამით (22:00-დან 6:00-მდე პერიოდი) ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა;
- ✓ თვის განმავლობაში დასვენების, უქმე დღეებში ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა;
- ✓ თვის განმავლობაში სხვა, მათ შორის, დისტანციურად ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა;
- ✓ თვის განმავლობაში დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდის დღეთა ჯამური რაოდენობა, მათ შორის ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების (საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის) პერიოდი;
- ✓ თვის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებაში ყოფნის დღეთა ჯამური რაოდენობა, მათ შორის, ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდი;
- ✓ ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში ყოფნის დღეთა ჯამური რაოდენობა, მათ შორის, ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურების გარეშე შვებულების პერიოდი;
- ✓ თვის განმავლობაში სხვა გაცდენილი დღეების/საათების ჯამური რაოდენობა;
- ✓ თვის განმავლობაში დასვენების, უქმე დღეების ჯამური რაოდენობა;
- ✓ დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოებაზე/შეცვლაზე პასუხისმგებელი პირის პოზიცია და ხელმოწერა;
- ✓ ორგანიზაციის/სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის პოზიცია, ხელმოწერა და თარიღი.⁷⁷

სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში მონაცემების შეტანის დრო

სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში ინფორმაცია აისახება ერთჯერადად, ყოველი თვის ბოლოს ან პერიოდულად - მთელი თვის განმავლობაში.⁷⁸

სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტის დახურვის ვადა

სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის დახურვის თარიღი დგინდება დამსაქმებლის მიერ, მაგრამ არაუგვიანეს მომდევნო კალენდარული თვის 10 რიცხვისა.⁷⁹

III. სამუშაო დროის აღრიცხვის სისწორის კონტროლის მექანიზმები

დასაქმებული

თავისთავად სამუშაო დროის აღრიცხვა არ არის იმის გარანტია, რომ დამსაქმებელი ზუსტად და კეთილსინდისიერად აღრიცხავს ყველაფერს. სწორედ ამის გათვალისწინებით, შრომის კოდექსში

⁷⁷ იხ. სქოლიო #73, #1 დანართის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტი.

⁷⁸ იხ. სქოლიო #73, #1 დანართის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი.

⁷⁹ იხ. სქოლიო #73, #1 დანართის მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტი.

გაჩნდა ჩანაწერი, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია, ყოველთვიურად გააცნოს დასაქმებულს სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი.⁸⁰

თუ დასაქმებული არ ეთანხმება სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტს და მიაჩნია, რომ მონაცემები სრულად ან ნაწილობრივ არაზუსტად არის შევსებული, უფლება აქვს, დამსაქმებელს სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის დახურვამდე (არა უგვიანეს მომდევნო თვის 10 რიცხვისა) განუცხადოს პრეტენზია, უმჯობესია წერილობითი ფორმით.

თუ დამსაქმებელი უარყოფს მის პრეტენზიას, დასაქმებულმა არ უნდა მოაწეროს ხელი სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტს იმ განცხადებით, რომ ის ეთანხმება დოკუმენტს. დასაქმებულმა უნდა მოაწეროს ხელი დოკუმენტს მითითებით, რომ ის გაეცნო სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტს, მაგრამ არ ეთანხმება მას.

შრომის ინსპექციის სამსახური

დასაქმებული უფლებამოსილია, მიმართოს შრომის ინსპექციის სამსახურს დამსაქმებლის წინააღმდეგ სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შევსების წესის დარღვევის დასადგენად.⁸¹

შრომის ინსპექცია 2-თვიანი⁸² მოკვლევის ფარგლებში შეაფასებს საჩივარში დასახელებულ გარემოებებს და მიიღებს გადაწყვეტილებას. დარღვევის დადგენის შემთხვევაში დამრღვევი დამსაქმებლის წინააღმდეგ ინსპექცია იყენებს სანქციას: დამრღვევის გაფრთხილებას, დაჯარიმებას ან სამუშაო პროცესის შეჩერებას.⁸³ სანქციის სიმკაცრე დამოკიდებულია როგორც დარღვევის სიმძიმის ხარისხზე, ისე დამრღვევი დამსაქმებლის შემოსავლებზე. მაგალითად, 100 000 ლარამდე წლიური ბრუნვის მქონე დამსაქმებელს უფრო ნაკლები ოდენობის ჯარიმა დაეკისრება, ვიდრე 100 000 ლარზე მეტი წლიური ბრუნვის მქონე დამსაქმებელს.⁸⁴

სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შევსების წესის დარღვევის დადგენა დასაქმებულს აძლევს დამატებით იმის შესაძლებლობასაც, რომ სარჩელით მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს, მაგალითად, დანაკლისი ნამუშევარი საათების, შვებულების, „ბიულეტენის“, ზეგანაკვეთური შრომის და სხვ. ანაზღაურება. ამის უფლება დასაქმებულს, ცხადია, აქამდეც ჰქონდა, მაგრამ განსხვავება ისაა, რომ შრომის ინსპექციის გადაწყვეტილება ამსუბუქებს დასაქმებულისთვის, როგორც მოსარჩელისთვის, მტკიცების ტვირთს და ზრდის სარჩელის დაკმაყოფილების შანსს.

სწორედ ამ მიზანს ემსახურება შრომის კოდექსში ჩანაწერი, რომლის თანახმადაც, დამსაქმებელი ვალდებულია, 1 წლის განმავლობაში შეინახოს სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი.⁸⁵ ე.ი. პრეტენზიის არსებობის შემთხვევაში, თუ შრომის ინსპექცია დაადგენს დარღვევას, დასაქმებულს ისევ ექნება გონივრული დრო სასამართლოსთვის მისამართად, დამსაქმებლისგან სათანადო დოკუმენტაციის გამოსათხოვად და დასაბუთებული სარჩელის მოსამზადებლად. ამავდროულად, ეს კავშირშია იმასთანაც, რომ შრომის კოდექსიდან გამომდინარე ნებისმიერი პრეტენზიის

⁸⁰ საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-11 ნაწილი.

⁸¹ „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი.

⁸² იხ. სქოლიო #81, მე-14 მუხლი.

⁸³ იხ. სქოლიო #81, მე-20 მუხლის მე-3 პუნქტი.

⁸⁴ იხ. სქოლიო #81, მე-20 მუხლის მე-4 პუნქტი; საქართველოს შრომის კოდექსის 77-ე მუხლი.

⁸⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი.



თაობაზე სასამართლოსთვის მისამართად, გარდა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილებისა, დადგინდა ვადა 1 წელი.⁸⁶

სახალხო დამცველი, პროფკავშირები

იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულს არ სურს, რომ საკუთარი სახელით მიმართოს შრომის ინსპექციის სამსახურს, ინფორმაცია დამსაქმებლის მხრიდან სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტის შევსების წესის დარღვევის თაობაზე შეუძლია, მიაწოდოს სახალხო დამცველის აპარატს ან საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებას.⁸⁷ ასეთ შემთხვევაში სახალხო დამცველის აპარატი ან პროფკავშირების გაერთიანება დასაქმებულის ნაცვლად წარადგენენ საჩივარს შრომის ინსპექციის სამსახურში.

სამუშაო დროსთან დაკავშირებული შრომის კოდექსში განხორციელებული უკანასკნელი ცვლილებები აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, ანიჭებს მას ბევრ ისეთ უფლებას, რომელიც აქამდე კანონის დონეზე არ არსებობდა. ამავდროულად, დასაქმებულს აღჭურავს ეფექტიანი ბერკეტებით იმისათვის, რათა გააკონტროლოს მთელი სამუშაო ციკლის აღრიცხვის სიზუსტე და დარღვევის შემთხვევაში მიმართოს შრომის ინსპექციის სამსახურს.

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.

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.

⁸⁶ საქართველოს შრომის კოდექსის 74-ე მუხლი.

⁸⁷ იხ. სქოლიო #81, მე-3 მუხლის „ნ“ ქვეპუნქტი.

