ზაფხული მოდის: რა უნდა იცოდეს თითოეულმა დასაქმებულმა შვებულების შესახებ?

ზაფხული დასვენების, მოგზაურობისა და ძალების აღდგენის პერიოდია. თუმცა, სწორედ ამ დროს იზრდება შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული დავებიც. პროფესიული კავშირების გაერთიანებაში ყოველწლიურად არაერთი დასაქმებული მოგვმართავს კითხვებით: „შვებულებაზე უარი მითხრეს“, „დამსაქმებელი მაიძულებს, რომ შვებულება არ ავიღო“, „რამდენი დღე მეკუთვნის?“, „თუ სამსახურიდან წამოვედი, გამოუყენებელი შვებულება დამეკარგება?“.

ამ კითხვებზე პასუხი მარტივია: შვებულება არ არის დამსაქმებლის კეთილი ნება. იგი წარმოადგენს საქართველოს შრომის კანონმდებლობით დაცულ ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს სოციალურ უფლებას, რომლის მიზანიც დასაქმებულის ჯანმრთელობის, კეთილდღეობისა და სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვაა.

სამწუხაროდ, პრაქტიკაში ხშირად გვხვდება შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულები სრულად ვერ სარგებლობენ ამ უფლებით, ზოგჯერ კი საერთოდ არ იციან, რა გარანტიებს ანიჭებს მათ კანონი.

რატომ არის შვებულება მნიშვნელოვანი?

თანამედროვე შრომის სამართალი შვებულებას განიხილავს არა როგორც პრივილეგიას, არამედ როგორც ადამიანის ღირსეული შრომის აუცილებელ კომპონენტს.

დასვენების უფლება აღიარებულია საერთაშორისო შრომითი სტანდარტებითაც. იდეა მარტივია: ადამიანი არ არის მხოლოდ სამუშაო ძალა. მას სჭირდება ფიზიკური და ფსიქოლოგიური გავტვირთვა, ოჯახთან დროის გატარება, ჯანმრთელობაზე ზრუნვა და სრულფასოვანი სოციალური ცხოვრება.

კვლევები აჩვენებს, რომ ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში დასვენების გარეშე მუშაობა ზრდის პროფესიული გადაწვის (burnout), სტრესის, დეპრესიისა და ჯანმრთელობის სხვა პრობლემების რისკს. შედეგად ზარალდება არა მხოლოდ დასაქმებული, არამედ თავად დამსაქმებელიც, რადგან მცირდება შრომის პროდუქტიულობა და იზრდება სამუშაო შეცდომების რაოდენობა.

სწორედ ამიტომ იცავს კანონი შვებულების უფლებას და არ აძლევს დამსაქმებელს შესაძლებლობას, უსასრულოდ გადადოს თანამშრომლის დასვენება.

რამდენი დღე შვებულება მეკუთვნის?

საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, თითოეულ დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს არანაკლებ 24 სამუშაო დღით ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში.

ეს არის მინიმალური სტანდარტი. თუ თქვენი შრომითი ხელშეკრულება, კოლექტიური ხელშეკრულება ან კომპანიის შიდა პოლიტიკა უფრო მეტ საშვებულებო დღეს ითვალისწინებს, მაშინ სწორედ ეს უკეთესი პირობა მოქმედებს.

მნიშვნელოვანია, რომ 24 დღე არ ნიშნავს კალენდარულ დღეებს. საუბარია სამუშაო დღეებზე, რაც პრაქტიკაში ხშირად გაცილებით მეტ პერიოდს მოიცავს, თუ მას უქმე და დასვენების დღეებიც ემატება.

გარდა ამისა, დასაქმებულს უფლება აქვს ყოველწლიურად აიღოს მინიმუმ 15 კალენდარული დღის ანაზღაურების გარეშე შვებულებაც.

კანონის მიხედვით, შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოიშობა მუშაობის დაწყებიდან 11 თვის შემდეგ. თუმცა ეს არ ნიშნავს, რომ მანამდე შვებულების აღება აკრძალულია.თუ დამსაქმებელი თანახმაა, დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს უფრო ადრეც.

პრაქტიკაში ბევრი კომპანია თანამშრომლებს რამდენიმე თვის შემდეგაც აძლევს შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობას, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ამის აუცილებლობა არსებობს.

როგორ უნდა მოითხოვოთ შვებულება?

მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსი ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნისთვის კონკრეტულ სავალდებულო ვადას არ ადგენს, პრაქტიკაში რეკომენდებულია დასაქმებულმა დამსაქმებელს შვებულების შესახებ წინასწარ აცნობოს, რათა სამუშაო პროცესის ორგანიზება და შემცვლელის მოძიება შესაძლებელი იყოს.

უმჯობესია, შვებულების მოთხოვნა წერილობით გაკეთდეს, ელექტრონული ფოსტით, შიდა ელექტრონული სისტემის მეშვეობით ან წერილობითი განცხადებით. ეს მნიშვნელოვანია როგორც დასაქმებულისთვის, ისე დამსაქმებლისთვის, რადგან თავიდან იცილებს გაუგებრობებს და საჭიროების შემთხვევაში ადასტურებს, რომ მოთხოვნა ნამდვილად იყო წარდგენილი.

თუ ორგანიზაციაში მოქმედებს შვებულებების წლიური გრაფიკი ან შიდა პროცედურა, დასაქმებულმა სწორედ ამ წესების დაცვით უნდა ისარგებლოს შვებულების უფლებით.

რაც შეეხება ანაზღაურების გარეშე შვებულებას, კანონი ითვალისწინებს, რომ დასაქმებულმა ამის შესახებ, როგორც წესი, არანაკლებ 2 კვირით ადრე უნდა აცნობოს დამსაქმებელს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც წინასწარი შეტყობინება ობიექტურად შეუძლებელია.

პრაქტიკული რჩევაა, რომ დასაქმებულმა შეინახოს შვებულების მოთხოვნასთან დაკავშირებული მიმოწერა ან განცხადების ასლი, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ არსებობს დავის წარმოშობის რისკი.

შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს უარი მითხრას?

დასაქმებულები ხშირად ფიქრობენ, რომ შვებულების მოთხოვნისთანავე ვალდებულნი არიან მიიღონ თანხმობა. რეალურად, საკითხი გარკვეულწილად უფრო კომპლექსურია.

შრომითი ურთიერთობა თანამშრომლობას ეფუძნება. ამიტომ შვებულების დრო, როგორც წესი, მხარეთა შეთანხმებით განისაზღვრება.თუ კონკრეტულ პერიოდში თანამშრომლის არყოფნა სერიოზულ ზიანს მიაყენებს საწარმოს საქმიანობას, დამსაქმებელს შეუძლია მოითხოვოს სხვა თარიღის შერჩევა. თუმცა არსებობს მნიშვნელოვანი ზღვარი. დამსაქმებელს არ შეუძლია მუდმივად გადადოს შვებულება ან პრაქტიკულად შეუძლებელი გახადოს მისი გამოყენება. კანონის მიზანია დასაქმებულმა რეალურად დაისვენოს და არა მხოლოდ ქაღალდზე ჰქონდეს ეს უფლება.

ყველაზე გავრცელებული უკანონო პრაქტიკა

პროფკავშირების პრაქტიკაში განსაკუთრებით ხშირად გვხვდება შემდეგი შემთხვევები:

- თანამშრომელი რამდენიმე წლის განმავლობაში ვერ გადის შვებულებაში;
- დამსაქმებელი სიტყვიერად უკრძალავს შვებულების გამოყენებას;
- თანამშრომელს ეუბნებიან, რომ „ძალიან დაკავებული სეზონია“ და შვებულება საერთოდ არ ეკუთვნის;
- შვებულებაში მყოფ პირს აიძულებენ, გააგრძელოს მუშაობა;
- დასაქმებულს შვებულების დღეებს აკლებენ ხელფასიდან;
- სამსახურიდან წასვლისას არ უხდიან გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციას.

ასეთი ქმედებები შესაძლოა შრომითი უფლებების დარღვევას წარმოადგენდეს.

შეიძლება თუ არა შვებულების გადატანა?

ზოგჯერ დასაქმებულსაც და დამსაქმებელსაც აწყობთ, რომ შვებულება სხვა დროს იქნას გამოყენებული. კანონი ასეთ შესაძლებლობას უშვებს, თუმცა მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევებში.

თუ მიმდინარე წელს შვებულების მიცემა მნიშვნელოვნად დააზიანებს სამუშაო პროცესს, დასაქმებულის თანხმობით შესაძლებელია მისი მომდევნო წლისთვის გადატანა. მაგრამ აქაც არსებობს მნიშვნელოვანი შეზღუდვა: აკრძალულია შვებულების ზედიზედ ორი წლის განმავლობაში გადატანა. ეს ნიშნავს, რომ თანამშრომელი ვერ დარჩება დასვენების გარეშე მრავალი წლის განმავლობაში მხოლოდ იმიტომ, რომ სამუშაო ყოველთვის „გადაუდებელია“.

შეიძლება თუ არა შვებულების ანაზღაურებით ჩანაცვლება?

ბევრი დასაქმებული ამბობს:

„დასვენება არ მინდა, უბრალოდ თანხა მომეცით.“

თუმცა შვებულების მთავარი მიზანი სწორედ დასვენებაა. ამიტომ შრომითი სამართალი პრინციპულად არ არის ორიენტირებული იმაზე, რომ თანამშრომელმა დასვენების უფლება დამატებით შემოსავლად გადააქციოს.

სწორედ ამიტომ შვებულების ფულადი კომპენსაცია ძირითადად გამოიყენება მაშინ, როდესაც შრომითი ურთიერთობა წყდება და დასაქმებულს დარჩენილი აქვს გამოუყენებელი დღეები.

დამატებითი შვებულება მძიმე, მავნე და საშიშ პირობებში დასაქმებულთათვის

ყველა სამუშაო გარემო ერთნაირი არ არის. ზოგიერთი პროფესია დაკავშირებულია ჯანმრთელობისთვის მომატებულ რისკებთან, მძიმე ფიზიკურ დატვირთვასთან,

მავნე ნივთიერებებთან, ხმაურთან, ვიბრაციასთან, მაღალი ან დაბალი ტემპერატურის ზემოქმედებასთან ან სხვა საფრთხეებთან, რომლებიც დროთა განმავლობაში უარყოფითად აისახება დასაქმებულის ჯანმრთელობასა და შრომისუნარიანობაზე.

სწორედ ამიტომ საქართველოს შრომის კანონმდებლობა განსაკუთრებულ გარანტიებს აწესებს იმ პირებისთვის, რომლებიც მძიმე, მავნე ან საშიშ პირობებში მუშაობენ.

ასეთ დასაქმებულებს ძირითადი ანაზღაურებადი შვებულების გარდა ყოველწლიურად ეკუთვნით დამატებით **10 კალენდარული დღის ანაზღაურებადი შვებულება**.

ეს დამატებითი შვებულება არ არის შეღავათი ან დამსაქმებლის კეთილი ნება. მისი მიზანია ჯანმრთელობის დაცვისა და სამუშაო პირობებით გამოწვეული დამატებითი დატვირთვის ნაწილობრივი კომპენსირება.

პრაქტიკაში ხშირად გვხვდება შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულმა საერთოდ არ იცის, რომ მისი სამუშაო ადგილი მძიმე, მავნე ან საშიშ პირობებად შეიძლება იყოს კლასიფიცირებული. ამიტომ, თუ თქვენი სამუშაო დაკავშირებულია მომატებულ რისკებთან, სასურველია გადაამოწმოთ სამუშაო ადგილის რისკების შეფასების დოკუმენტაცია ან მიმართოთ პროფკავშირს შესაბამისი კონსულტაციისთვის.

როგორ გამოითვლება შვებულების ანაზღაურება?

შვებულებასთან დაკავშირებით ერთ-ერთი ყველაზე გავრცელებული კითხვა სწორედ ანაზღაურების ოდენობას ეხება. დასაქმებულებს ხშირად აინტერესებთ, მიიღებენ თუ არა შვებულების პერიოდში ჩვეულ ხელფასს და რა წესით ხდება მისი დათვლა.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობა ადგენს, რომ ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდში დასაქმებულს უნარჩუნდება საშუალო შრომითი ანაზღაურება. თუ

დასაქმებული ორგანიზაციაში უკვე გარკვეული პერიოდის განმავლობაში მუშაობს, საშვებულებო ანაზღაურება გამოითვლება შვებულების დაწყებამდე ბოლო სამი თვის საშუალო ანაზღაურების მიხედვით. იმ შემთხვევაში, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან ბოლო შვებულების შემდეგ სამი თვე ჯერ არ გასულა, გაანგარიშება ხდება ფაქტობრივად ნამუშევარი პერიოდის საშუალო ანაზღაურების საფუძველზე.

განსხვავებული წესია გათვალისწინებული იმ დასაქმებულებისთვის, რომლებიც ყოველთვიურად ფიქსირებულ ხელფასს იღებენ. ასეთ შემთხვევაში საშვებულებო ანაზღაურების განსაზღვრის საფუძველს, როგორც წესი, ბოლო თვის შრომითი ანაზღაურება წარმოადგენს.

პრაქტიკაში განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ყურადღების გამახვილება იმ შემთხვევებზე, როდესაც დასაქმებულის შემოსავალი მხოლოდ ფიქსირებული ხელფასით არ შემოიფარგლება და მოიცავს პრემიებს, დანამატებს ან სხვა დამატებით ანაზღაურებას. ასეთ სიტუაციებში დასაქმებულს უფლება აქვს დამსაქმებლისგან მიიღოს ინფორმაცია და განმარტება იმის შესახებ, თუ რა წესით მოხდა მისი საშვებულებო ანაზღაურების გაანგარიშება. ინფორმაციის გამჭვირვალობა და ანაზღაურების სწორი დათვლა მნიშვნელოვანია იმისათვის, რომ შვებულება დასაქმებულისთვის არ იქცეს ფინანსური დანაკარგის მიზეზად.

ცვლაში მომუშავე დასაქმებულები და შვებულების უფლება

შვებულებასთან დაკავშირებული გაუგებრობები განსაკუთრებით ხშირად ცვლაში მომუშავე დასაქმებულებს შორის გვხვდება. პრაქტიკაში არაერთი ადამიანი ფიქრობს, რომ 12-საათიანი, 24-საათიანი ან სხვა სპეციფიკური სამუშაო გრაფიკის გამო მას შვებულების ნაკლები უფლება აქვს ან შვებულების დღეები განსხვავებული წესით ერიცხება.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი შვებულების მინიმალური გარანტიები თანაბრად ვრცელდება ყველა დასაქმებულზე,

მიუხედავად იმისა, მუშაობს თუ არა იგი სტანდარტული სამუშაო კვირის, ცვლითი, მორიგეობითი თუ სხვა სპეციალური რეჟიმით.

ამავდროულად, ცვლაში მუშაობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ხშირად ჩნდება კითხვები შვებულების დღეებისა და ანაზღაურების გაანგარიშებასთან დაკავშირებით. მაგალითად, დასაქმებულს შეიძლება ჰქონდეს არათანაბარი სამუშაო გრაფიკი, ღამის ცვლები ან სხვადასხვა ხანგრძლივობის სამუშაო დღეები, რაც ზოგჯერ ქმნის მცდარ შთაბეჭდილებას, თითქოს შვებულების უფლების მოცულობაც განსხვავებულია.

სინამდვილეში, შვებულების მიზანი დასაქმებულისთვის სამუშაოსგან რეალური დასვენების შესაძლებლობის მიცემაა. შესაბამისად, შვებულების დაგეგმვისას გათვალისწინებული უნდა იყოს დასაქმებულის ინდივიდუალური სამუშაო გრაფიკი, რათა მან სრულფასოვნად ისარგებლოს კანონით მინიჭებული უფლებით.

პრაქტიკაში რეკომენდირებულია, რომ ცვლაში მომუშავე დასაქმებულმა შვებულების აღებამდე წინასწარ გადაამოწმოს, როგორ აისახება შვებულება მის სამუშაო განრიგზე, რამდენი დღე ჩაითვლება შვებულებად და რა წესით მოხდება მისი საშვებულებო ანაზღაურების განსაზღვრა. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმ სფეროებში, სადაც სამუშაო პროცესი უწყვეტ რეჟიმში მიმდინარეობს, მაგალითად, ჯანდაცვაში, ტრანსპორტში, ენერგეტიკაში, უსაფრთხოების სამსახურში, წარმოებასა და მომსახურების სექტორში.

თუ დასაქმებულს აქვს ეჭვი, რომ შვებულების დღეების ან ანაზღაურების გაანგარიშება არასწორად მოხდა, მას უფლება აქვს დამსაქმებლისგან მოითხოვოს შესაბამისი განმარტება და საჭიროების შემთხვევაში მიმართოს პროფკავშირს ან შრომითი უფლებების დაცვის სხვა მექანიზმებს.

სამსახურიდან მივდივარ, რა ბედი ეწევა ჩემს შვებულებას?

ეს კითხვა განსაკუთრებით აქტუალურია ზაფხულში, როდესაც ბევრი ადამიანი სამუშაოს იცვლის.

თუ შრომითი ურთიერთობა დასრულდა და თანამშრომელს დარჩენილი აქვს გამოუყენებელი შვებულება, დამსაქმებელი ვალდებულია შესაბამისი კომპენსაცია გადაიხადოს. ეს უფლება არ ქრება მხოლოდ იმიტომ, რომ ადამიანი სამსახურიდან წავიდა. გამოუყენებელი შვებულება წარმოადგენს უკვე დაგროვილ შრომით უფლებას, რომლის იგნორირებაც დაუშვებელია.

დისტანციური და ჰიბრიდული მუშაობა, იცვლება თუ არა წესები?

არა.

ბოლო წლებში მნიშვნელოვნად გაიზარდა დისტანციურად დასაქმებულთა რაოდენობა, თუმცა შვებულების უფლება იგივე რჩება.სახლიდან მუშაობა არ ნიშნავს, რომ ადამიანს დასვენება აღარ სჭირდება. შესაბამისად, დისტანციურად, ჰიბრიდულად, ვადიანი ხელშეკრულებით ან არასრული სამუშაო განაკვეთით დასაქმებული პირები სარგებლობენ იგივე ძირითადი გარანტიებით.

რატომ არის მნიშვნელოვანი საკუთარი უფლებების ცოდნა?

შრომითი უფლებების დარღვევის დიდი ნაწილი სწორედ ინფორმაციის ნაკლებობით არის გამოწვეული.

ხშირად დასაქმებულს ჰგონია, რომ დამსაქმებელი ნებისმიერ საკითხში საბოლოო გადაწყვეტილების მიმღებია და მისი მოთხოვნის გასაჩივრება შეუძლებელია. რეალურად, შრომითი ურთიერთობა სამართლებრივი ურთიერთობაა, სადაც ორივე მხარეს აქვს უფლებებიც და ვალდებულებებიც. როდესაც დასაქმებულმა იცის საკუთარი უფლებები, გაცილებით რთულია მისი უკანონოდ შეზღუდვა.

რა უნდა გააკეთოთ, თუ შვებულებასთან დაკავშირებული თქვენი უფლება ირღვევა?

პირველ რიგში, რეკომენდებულია დამსაქმებელთან საკითხის წერილობით დაფიქსირება.

თუ პრობლემა არ მოგვარდა:

- მიმართეთ პროფესიული კავშირების გაერთიანებას;
- მოითხოვეთ იურიდიული კონსულტაცია;
- მიმართეთ შრომის ინსპექციას;
- საჭიროების შემთხვევაში დაიცავით თქვენი უფლებები სასამართლოში.

ხშირ შემთხვევაში დავის გადაწყვეტა შესაძლებელია სასამართლომდეც, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც დასაქმებული თავიდანვე ფლობს ინფორმაციას საკუთარი უფლებების შესახებ.

დასვენება არ არის ფუფუნება

შრომის თანამედროვე სტანდარტები აღიარებს, რომ დასვენება ადამიანის ღირსეული შრომის ნაწილია. სწორედ ამიტომ შვებულება არ უნდა განიხილებოდეს როგორც დამსაქმებლის მხრიდან გაკეთებული შეღავათი.

ეს არის კანონით დაცული უფლება, რომელიც ემსახურება ადამიანის ჯანმრთელობას, ოჯახურ ცხოვრებასა და კეთილდღეობას.

ამ ზაფხულს, სანამ დასვენებას დაგეგმავთ, დარწმუნდით, რომ იცით არა მხოლოდ სად მიდიხართ, არამედ ისიც, რა უფლებები გაქვთ.