



შრომის სამართლის ბიულეტენი



EUROPEAN
TIME

დაგვისვით შეკითხვები
european.time.geo@gmail.com
ekakardava2014@gmail.com

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

შრომის
სამართალი

№ 3, მაისი, 2024

ასოციაცია „ევროპის დროით“ ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით გთავაზობთ ყოველთვიურ შრომის ბიულეტენს



ეკატერინე გასიტაშვილი,
საქართველოს უზენაესი
სასამართლოს მოსამართლე

1. მხარეთა შეთანხმება პირგასამტეხლოზე - სასამართლო პრაქტიკა

ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 319.1-ე და 327-ე მუხლები), შრომითსახელშეკრულებო ურთიერთობებზეც ვრცელდება, თუმცა, მთავარი ისაა, რომ შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება ისეთი პირობის განსაზღვრა, რომელიც დასაქმებულის მდგომარეობას გააუარესებს (სშკ-ის 1.3).

საკასაციო სასამართლოს პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დასაშვებია განისაზღვროს პირგასამტეხლო, რომელიც ხელშეკრულების პირობის დარღვევის გამო (და არა მიყენებული ზიანისათვის) დასაქმებულს რაიმე ტიპის „სანქციას“ დაუწესებს. ერთ-ერთ საქმეზე სასამართლომ შეაფასა დასაქმებულის ინიციატივით, დამსაქმებლის გაუფრთხილებლად, შრომითი ურთიერთობის ვადამდე შეწყვეტა, რაც ხელშეკრულების პირობის დარღვევას წარმოადგენდა და განმარტა დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებულთან კანონით დადგენილი წესით შეთანხმოს ე.წ. „სანქცია“ (ჯარიმა, პირგასამტეხლო), რაც, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეთა მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, მისი გონივრულობის, კანონთან

შესატყვისობის თვალსაზრისით საერთო სასამართლოების კონტროლს და შეფასებას ექვემდებარება (სუსგ N ას-1358-2019).

სხვა საქმეზე, სადაც დადგენილია, რომ მხარეთა სახელშეკრულებო შეთანხმება პირგასამტეხლოზე ეფუძნებოდა ინტერესთა კონფლიქტის დაუშვებლობას, კონფიდენციალურობის დაცვას, სამაუწყებლო კომპანიის პროგრამულ, სარედაქციო და მარკეტინგულ ინტერესებს, არხის კონკურენტუნარიანობისათვის ზიანის მიყენების არიდებას და მხარეთა ინტერესებს შორის ბალანსის შენარჩუნებას, კანონიერად იქნა მიჩნეული ასეთი სახის „სანქცია“. ამ შემთხვევაშიც სასამართლოსთვის ამოსავალი პრინციპი იყო სშკ-ის 1.3 მუხლით დასაქმებულის მდგომარეობის გაუარესების დაუშვებლობის შეფასება (სუსგ N ას-1284-2021).



ეკატერინე ქარდავა, სამართლის დოქტორი, ასოციაციის „ევროპის დროით“ თავმჯდომარე

2. კითხვა-პასუხი:

უნდა ეწეროს თუ არა შრომით ხელშეკრულებაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი?

სშკ-ის 14.1.“ზ“ მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობაა - „ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი“. არსებითი პირობა ხელშეკრულების შინაარსია. ამდენად, როცა კოდექსი მიუთითებს არსებით პირობაზე (კანონისმიერ იმპერატივზე სახელშეკრულებო ურთიერთობებში), ეს ნიშნავს, რომ მხარეებმა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი უნდა შეათანხმონ და გაწერონ შრომით ხელშეკრულებაში.

კოდექსი არ ითხოვს მხარეთა შეთანხმებას ზეგანაკვეთური სამუშაოს დროის ან ანაზღაურების ზუსტი თანხობრივი რაოდენობის შესახებ, არამედ, ითხოვს შეთანხმებას ანაზღაურების წესზე. ზეგანაკვეთური სამუშაო შრომის პროცესის თანმდევი, თუმცა მისი წინასწარი შეთანხმება დროის კონტექსტში გაგებულ იქნება, როგორც ნორმირებული სამუშაო დრო. ამიტომაც, ზეგანაკვეთური სამუშაოს დრო (გარდა იშვიათი გონივრული და აუცილებელი გამონაკლისისა) ვერ შეთანხმდება მხარეთა შორის, მაგრამ მხარეებმა აუცილებლად უნდა მოილაპარაკონ წინასწარ - მისი ანაზღაურების წესზე იმ შემთხვევაში, თუ საჭირო გახდება ზეგანაკვეთური მუშაობა. დასაქმებულმა უნდა იცოდეს რა პოლიტიკით, რა წესით იქნება ანაზღაურებული ზეგანაკვეთური სამუშაო. წესში კი იგულისხმება არა ზუსტი ოდენობა თანხისა, არამედ - სქემა/მოდელი ანაზღაურებისა. მაგალითად, - საათობრივი ანაზღაურების 25%.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესში შედის შემდეგი:

1. სამუშაო დღეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;
2. კვირის დასვენების დღეს ზეგანაკვეთური ანაზღაურების წესი;
3. უქმე დღეს ზეგანაკვეთური ანაზღაურების წესი.

საქართველოს შრომის კოდექსისა და თანამედროვე ურთიერთობების ამოცანებია - ინფორმირება, განსაზღვრულობა, სიცხადე, ზუსტი მოლოდინი. ამდენად, შრომით ხელშეკრულებაში აუცილებლად უნდა იყოს ჩანაწერი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესზე.

ზოგადად, დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების პოლიტიკა. ამდენად, ანაზღაურების წესი, სასურველია ფიგურირებდეს შრომის შინაგანაწესშიც (ყველა დასაქმებულისთვის საერთო მოქმედებისა და წესების დოკუმენტში, რომელიც გამჭვირვალობისა და არადისკრიმინაციულობის გარანტია).

3. სამუშაო დროის რეგულირების სპეციფიკა ევროკავშირის სამართალში

ევროკავშირის 2003/88 დირექტივის თანახმად, შვიდი დღის განმავლობაში სამუშაო დრო ზეგანაკვეთურის ჩათვლით საშუალოდ 48 საათს არ უნდა აღემატებოდეს (მე-6 მუხლი). თუმცა, დაშვებულია გადახვევა დირექტივის მე-6 მუხლიდან და ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს შეუძლიათ დაადგინონ განსხვავებული წესები საქმიანობის სპეციფიკის გათვალისწინებით (17.1. მუხლი). კერძოდ, კვირის სამუშაო დროის დადგენილი ნორმიდან გადახვევა შესაძლებელია, თუ სამუშაო დრო არ იზომება ან წინასწარ ვერ განისაზღვრება ან განისაზღვრება თავად დასაქმებულების მიერ განსაკუთრებით შემდეგ შემთხვევებში:

- (ა) დასაქმებული აღმასრულებელი მმართველი ანდა ავტონომიური გადაწყვეტილების მიღების ძალაუფლების მქონეა;
- (ბ) პირი ოჯახში მუშაობს;
- (გ) პირი საქმიანობს ეკლესიის რელიგიურ ცერემონიებსა და რელიგიურ საზოგადოებებში.

4. შრომის ინსპექციის პრაქტიკა

- 144%-ით გაიზარდა ინსპექტირების მაჩვენებელი.
- 42 %-ით შემცირდა სამუშაო ადგილზე გარდაცვლილთა რაოდენობა.
- შრომის ინსპექციის საკონსულტაციო ცენტრის ცხელ ხაზზე 2022 წლის საანგარიშო პერიოდში სულ დაფიქსირდა 6 634 შემომავალი და 911 გამავალი ზარი. ნაპასუხები ზარების აბსოლუტური უმრავლესობის შემთხვევაში დაყოვნების დრო 15 წამზე ნაკლებია. შემოსული ზარები მომართვის ტიპის მიხედვით ასე გამოიყურება - დასაქმებულთა ინიციატივით განხორციელებული ზარები სრული ზარების 14% შეადგენს, დამსაქმებელი - 44%, ხოლო, სხვა - 42%. სქესის ნიშნით ინფორმაციის დამუშავებისას გამოვლინდა, რომ ზარების ადრესატების 52% არის ქალი, ხოლო 48% - კაცი

- შრომის ინსპექციის ცხელია ხაზია 1575.

წყარო: შრომის ინსპექციის სამსახური, <https://lio.moh.gov.ge/>

მოგწერეთ, გვკითხეთ
european.time.geo@gmail.com
ekakardava2014@gmail.com