



შრომის სამართლის ბიულეტენი



EUROPEAN
TIME

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

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

შრომის
სამართალი

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



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

შრომით ურთიერთობებში ანაზღაურება
ყოველთვე უნდა გაიცეს?

საქართველოს შრომის კანონმდებლობა არ ცნობს ისეთ ანაზღაურებას, რომელიც ფუნქციის/ვალდებულების შესრულების/დასრულების შემდეგ გაიცემა. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომის ანაზღაურება უნდა გაიცეს თვეში ერთხელ. ეს იმპერატიულია. როგორც წესი, შრომით ურთიერთობებში ფუნქცია არ არის ამოწურვადი, არის მუდმივი და ფიქსირებული ბუნების, მრავალჯერადი და განგრძობადი. მაგალითად, ორგანიზაციას სულ სჭირდება ბუღალტერი. ბუღალტრის საქმიანობა ვერ დასრულდება მანამ, სანამ ორგანიზაცია ფუნქციონირებს; უნივერსიტეტს სულ სჭირდება აკადემიური პერსონალი, რამეთუ უნივერსიტეტის ბუნების გათვალისწინებით, მას მუდმივად სჭირდება ლექტორები; სატრანსპორტო გადამყვან/გადამზიდ კომპანიას სულ სჭირდება მძღოლი და ა.შ. ასეთ დროს, ხელფასი მიბმულია საქმიანობის/ფუნქციის სისტემატურად და მრავალჯერადად განხორციელებასთან და არა ერთი განსაზღვრული საბოლოო/დასრულებადი შედეგის მისაღწევად. ხელფასი გადაიხდება შრომის პროცესისა და უწყვეტობისთვის (ბევრი და მრავალჯერადი ერთიდაიგივე ბუნების ფუნქციის შესრულებაზე ორიენტირებით, სადაც არ არსებობს ერთი განსაზღვრული დასრულებადი საბოლოო შედეგი). ამასთან. ხელფასი

გადაიხდება მუდმივად, ყოველ თვე, სანამ არსებობს შრომითი ურთიერთობები, თუნდაც შრომა ხორციელდებოდეს ხარვეზულად/უხარისხოდ. დაუშვებელია შრომის ანაზღაურების უფლების წართმევა ანდა შეზღუდვა, რამეთუ შრომითი ურთიერთობების არსებითი, ისტორიული და დოქტრინალური ასპექტია ანაზღაურება სხვისთვის (დამსაქმებლისთვის) მუშაობის გამო, სადაც დასაქმებული დამსაქმებლის შრომის მენეჯმენტის დაქვემდებარებაშია .

არის შემთხვევები/პრაქტიკა, როცა: შრომა ხორციელდება დროში განსაზღვრული პროექტის/პროგრამის ფარგლებში ანდა შრომა სრულდება კონკრეტულად განსაზღვრული ამოწურვადი შედეგის დასადგომად. მაგალითად:

ა) დონორი/საგრანტო ორგანიზაციის მიერ დაფინანსდა საუნივერსიტეტო ტრენინგები ან კვლევითი საქმიანობა, რომელიც დასრულდება 7 თვეში ან წელიწადნახევარში (სადაც ანაზღაურება უკავშირდება ჩატარებულ ტრენინგს ან განხორციელებულ და დასრულებულ კვლევას);

ბ) ორგანიზაციამ სტრუქტურული ეფექტურობის შეფასებისა და სწორი რეორგანიზაციის ჩასატარებლად დაიქირავა კონსულტანტი, რომლის საქმიანობის საბოლოო შედეგად უნდა მომზადდეს ორგანიზაციის შეფასების დოკუმენტი.

ასეთ დროს, ანაზღაურება ყოველ თვე უნდა გაიცეს? თუ არა, ეს შეეწინააღმდეგება შრომის კანონმდებლობას?

1. ზემოაღნიშნული მაგალითები, თავისი ბუნებით ხშირად არც არის შრომითი ურთიერთობა. შრომით ურთიერთობას თავისი კანონისმიერი და დოქტრინალური ნიშნები უნდა ახასიათებდეს. არ შეიძლება ყოველი შრომა ჩაითვალოს შრომით ურთიერთობად და მოწესრიგდეს საქართველოს შრომის კოდექსით. თუ ადამიანის შრომას არ აქვს საქართველოს შრომის კოდექსის 2(1) მუხლის მახასიათებლები და შრომა არ მიმდინარეობს მკაცრი ორგანიზაციული, ნორმატიული და ეკონომიკური დაქვემდებარების ფარგლებში, მაშინ ასეთი შრომა არ უნდა ჩაითვალოს შრომით ურთიერთობად (და მასზე არ უნდა გავრცელდეს საქართველოს შრომის კოდექსი). ამ ვითარებაში, ვალდებულების შემსრულებელთან არ უნდა დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება, არამედ უნდა დაიდოს დავალების ხელშეკრულება, ნარდობის ხელშეკრულება, მომსახურების ხელშეკრულება ან სხვა ვალდებულებითსამართლებრივი ხელშეკრულება. როცა იდება სხვა ტიპის ხელშეკრულება (ვიდრე ეს შრომითი ხელშეკრულებაა), ანაზღაურების ინტენსივობა მხარეთა თავისუფალი შეთანხმების საგანია.
2. თუ, ორგანიზაცია მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნულ მაგალითებში საქმიანობა წარმოადგენს შრომით ურთიერთობას და თვლის, რომ უნდა მოაწესრიგოს საქართველოს შრომის კოდექსით, მაშინ, ანაზღაურება უნდა გაიცეს იმპერატიულად თვეში ერთხელ ან ზოგ შემთხვევაში, შესაძლებელია შემდეგი ლეგიტიმური მოქნილობაც: ყოველი კონკრეტული საქმიანობისთვის დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება, კერძოდ: თუ 7 თვის ან წელიწადნახევრის განმავლობაში უნდა ჩატარდეს სულ 8 (რვა) ტრენინგი, შრომითი ხელშეკრულება დაიდოს 8-ჯერ არაუმეტეს იმ ვადით, რაც საჭიროა ტრენინგის ჩასატარებლად (მაგალითად, ორი დღით, 4 დღით, ერთი კვირით ან ერთი თვით, იმდენჯერ,

რამდენჯერაც შრომა ხორციელდება). ასეთ დროს, შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს ზეპირი ფორმითაც საქართველოს შრომის კოდექსის 12(1) და 12(2) მუხლების გათვალისწინებით.

პრაქტიკაში პრობლემას ქმნის ურთიერთობების კლასიფიცირებისა და კვალიფიკაციის საეჭვოობა ან გადაწყვეტილების მიღების „შიში“. ხშირად ორგანიზაციას არ სურს, რომ დამკვიდრებული პრაქტიკა შეცვალოს და ურჩევნია ყველა საქმიანობა მიიჩნიოს შრომით ურთიერთობად (ან მიაჩნია შრომით ურთიერთობად). პრობლემა თავს იჩენს სხვა შემთხვევებშიც. მაგალითად, საშემოსავლო დეკლარირების მიზნებისთვის ააიპ-ის დირექტორსაც შრომით ურთიერთობად თვლიან, რაც ყველა სამართლებრივ, დოქტრინალურ, კანონისმიერ და პრაქტიკულ დანაწესს ეწინააღმდეგება (შრომით ურთიერთობებს სჭირდება ორი მხარე: დამსაქმებელი და დასაქმებული. სადაც ეს მოცემულობა არ არის, იქ ვერ იქნება შრომითი ურთიერთობა).

ნეგატიური ანდა შემზღვეველი პრაქტიკები ნელ-ნელა უნდა აღმოიფხვრას საქართველოში.

მოგვწერეთ, გვკითხეთ
eka_kardava@yahoo.com
ekakardava2014@gmail.com
european.time.geo@gmail.com