



## შრომის სამართლის ბიულეტენი



EUROPEAN  
TIME

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

FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG

შრომის  
სამართალი

### ნოემბერი, 2024

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



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

**თუ გაფორმებულია ერთწლიანი ანაზღაურებადი სტაჟირება, სტაჟიორზე შეიძლება თუ არა გავრცელდეს შვებულების მომწესრიგებელი მუხლები?**

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, სტაჟირების საფუძველია სტაჟირების ხელშეკრულება (და არა შრომითი ხელშეკრულება). ეს ერთ-ერთი განმასხვავებელი ასპექტია სტაჟირებასა და გამოსაცდელ ვადას შორის, რამეთუ გამოსაცდელი ვადის საფუძველი შრომითი ხელშეკრულებაა.

სტაჟირება, ყველა მისი საკანონმდებლო ნიშნის გათვალისწინებით, არის სწავლება პრაქტიკით. (იხ. გვ. 124-134, <https://jlaw.tsu.ge/index.php/JLaw/issue/view/640/154> და შრომის ბიულეტენი <https://www.interpressnews.ge/ka/article/754674-asociacia-evropis-droit-morig-shromis-biuletens-akveqnebs/> ).

ჩნდება ლეგიტიმური შეკითხვა: რამდენადაც სტაჟირება არ არის შრომითი ხელშეკრულებით გაფორმებული, შრომით ურთიერთობად მაინც თუ ჩაითვლება? შრომით ურთიერთობად რომ დაკვალიფიცირდეს ურთიერთობა, აუცილებლად უნდა ახასიათებდეს 3 არსებითი საკანონმდებლო ნიშანი, მათ შორის ანაზღაურების ნიშანი (სშკ-ის 2.1 მუხლი). ამიტომაც, ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება ვერ დაკვალიფიცირდება შრომით ურთიერთობად, შრომითი ურთიერთობისთვის განსაზღვრებით განმტკიცებული სამართლებრივი იპერატივის გათვალისწინებით.

სტაჟირების განმარტება ისეთია, რომ არ უნდა ჩაანაცვლოს დასაქმებული, არ უნდა დაემსგავსოს შრომით ხელშეკრულებას. სტაჟირება უნდა იყოს მხოლოდ ცოდნის გაძლიერება და სწავლება დასაქმებას არდამსგავსებული საქმიანობით. ასეთი მიდგომით შესაძლებელია მტკიცება, რომ სტაჟირება არ არის შრომითი ურთიერთობა, რამეთუ აქ არ არის დასაქმებული. თუ დასაქმებული არ არის - ეს ვერ იქნება შრომითი ურთიერთობა. ეს მეორე ნიშანი იმისა (2.1. მუხლის გათვალისწინებით), რომ სტაჟირება ვერ კვალიფიცირდება შრომით ურთიერთობად.

ზოგადად, კერძო შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელ ნორმატიულ აქტში სტაჟირების (პრაქტიკის) დამკვიდრება (ისიც ანაზღაურების გარეშე) ეწინააღმდეგება ადამიანის უფლებების დაცვის სტანდარტს (შრომა ანაზღაურების გარეშე) და ევროკავშირისა და ევროპული ქვეყნების სამართლებრივ პრაქტიკასაც. თუმცა, რადგანაც საქართველოს შრომის კოდექსმა ეს დაუშვა, ახლა საჭიროა მისი გამოყენების განმარტებაც.

რამდენადაც სტაჟირება სრულად გამიჯნულია შრომითი ხელშეკრულებისგან და შრომითი ურთიერთობის ნიშნებს ვერ აკმაყოფილებს, მის მიმართ შრომის კოდექსის ნორმები შეზღუდულად მოქმედებს. აღნიშნულს ადასტურებს სშკ-ის 18(5) მუხლი, რომლის თანახმადაც სტაჟიორზე არ ვრცელდება სშკ-ის VII თავი (დეკრეტული შვებულებისა და ბავშვის მოვლის ნორმები) და სშკ-ის 48-ე მუხლი (შეწყვეტის პროცედურა). აქაც, რეგულირების დისკრიმინაციული პრობლემაა. თუ სტაჟიორი არ არის დასაქმებული, მაშ რატომ შეიძლება მასზე გავრცელდეს შვეულების სხვა ნორმები და არ გავრცელდეს დეკრეტული შვებულების ნორმები? (თუ სტაჟიორი ორსულია, გამოირიცხება შრომის კოდექსის რეგულირებიდან, ხოლო არაორსულ სტაჟიორს შეუძლია სხვა ნებისმიერი შვებულებით სარგებლობა. შვეულება კი მრავალი სახისაა - წლიური ანაზღაურებადი, წლიური ანაზღაურების გარეშე, წლიური სპეციალური ანაზღაურებადი და სხვა. სწორი იქნებოდა, თუ სტაჟიორზე არც სხვა შვებულებების დებულებები გავრცელდებოდა მსგავსად VII თავისა.

ხაზგასასმელია, რომ შვებულება თავისთავადი არ არის, ის მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების/შრომითი ურთიერთობის თანმდევი ურთიერთობაა. შვებულება დასაქმებულის უფლებაა. თუ სტაჟიორი არ არის დასაქმებული (როგორადაც ამას ასე განსაზღვრავს სშკ, მასზე სხვა შვებულებების დებულებებიც არ უნდა გავრცელებულიყო, როგორც არ გავრცელდა დეკრეტული შვებულება). ამდენი წინააღმდეგობებით სავსე სტაჟირების მოწესრიგება, რა თქმა უნდა, ქმნის ბევრ პრაქტიკულ პრობლემას.

მივუბრუნდეთ მთავარ შეკითხვას, ერთწლიანი ანაზღაურებადი სტაჟირებისას შეიძლება თუ არა წლიური ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენება. ერთწლიანი ანაზღაურებადი სტაჟირებაც მნიშვნელოვანი უკუსვლაა, რამეთუ უკვე ამკვიდრებს ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულებების ჩანაცვლების პრაქტიკას. ამასთან გასათვალისწინებელია, რომ ანაზღაურებადი სტაჟირების დადება ზედიზედ რამდენჯერმე დაშვებულია შრომის კოდექსით. ეს კი ეწინააღმდეგება 18(1) მუხლის მიზანს. აქაც ურთიერთწინააღმდეგობაა ნორმებს შორის. ასეთმა სამართლებრივმა შესაძლებლობამ გაზარდა დამსაქმებლის ისედაც უკიდევანო ძალაუფლება - დადოს სტაჟირების ანაზღაურებადი ხელშეკრულება შრომითი ხელშეკრულების ნაცვლად, ხოლო შეწყვეტა მოხდეს თავისუფლად/მარტივად (სშკ-ის 48-ე მუხლის გავრცელების გარეშე). რა თქმა უნდა, სტაჟირება, რომელიც ერთი წელი და მეტი ხნითაც გრძელდება, უკვე ვერ/არ არის სწავლება პრაქტიკაში, მაგრამ რადგანაც ეს ინსტრუმენტი დაამკვიდრა ქართველმა კანონმდებელმა, ლეგიტიმურად და პრევენციულად გასააზრებელია ვითარება - დიდი დასვენების (შვებულების) გარეშე ხომ არ ამუშავებენ სტაჟირებს?

ამ შემთხვევაში, სხვა გზა არ რჩება, გარდა სამართლებრივი ნორმის სიტყვასიტყვითი განმარტების გამოყენებისა: რამდენადაც სშკ-ის 18.5 მუხლი იძლევა სტაჟირზე შრომის კოდექსის დებულებების გამოყენების შესაძლებლობას (გარდა VII თავისა და 48-ე მუხლისა), სტაჟირის წარმოეშობა შვებულების მოთხოვნის უფლება (მათ შორის ანაზღაურებადი წლიური შვებულებისა). რა თქმა უნდა, ეს წმინდა იურიდიული ალოგიკურობაა - არ იყო დასაქმებული, მაგრამ გქონდეს შვებულების მოთხოვნის უფლება, მაგრამ კანონმდებლის არასწორი გადაწყვეტილების გამო, ნორმა არ უნდა განიმარტოს სუსტი მხარის საზიანოდ. (აქ გასათვალისწინებელია ის ფაქტორი, რომ ერთწლიან სტაჟირებას ემატება ანაზღაურების ელემენტი. თუმცა მიუხედავად ამისა, მაინც ვერ ტრანსფორმირდება შრომით ურთიერთობად, რამეთუ არ გვყავს დასაქმებულის სტატუსის მქონე მხარე).

ერთწლიანი ანაზღაურებადი სტაჟირების დროს, სტაჟირის უფლება - მოითხოვოს შვებულება, უნდა იქნეს დაცული დამსაქმებლის ვალდებულებით - დათანხმდეს სტაჟირის შვებულებას. აქ მხარის უფლება დაცულია კონტრაქტის ვალდებულებით. (თუმცა იგივე სტანდარტი ვერ განხორციელდება არაუმეტეს 6 თვით ანაზღაურების გარეშე სტაჟირებისას. ამ უკანასკნელის შემთხვევაში, დამსაქმებელი არ არის შებოჭილი იმპერატიული ვალდებულებით, რამეთუ არ არის გასული საქმიანობის დაწყებიდან 11 თვე. აქ დამსაქმებელს შეუძლია არ გამოხატოს ნება სტაჟირის მისცეს შვებულების გამოყენების უფლება. შვებულება კი ორმხრივი ნების გამოვლენის შედეგია).

მოგვწერეთ, გვკითხეთ  
[europaean.time.geo@gmail.com](mailto:europaean.time.geo@gmail.com)  
[ekakardava2014@gmail.com](mailto:ekakardava2014@gmail.com)  
[eka\\_kardava@yahoo.com](mailto:eka_kardava@yahoo.com)