



შრომის სამართლის ბიულეტენი



EUROPEAN
TIME

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

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

შრომის
სამართალი

დეკემბერი, 2024

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



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

კითხვა-პასუხი:

ეკუთვნის თუ არა დასაქმებულს დეკრეტული შვებულება თუ დასაქმების დაწყებიდან არ გასულა 11 თვე

საქართველოს შრომის კანონმდებლობა ადგენს შრომითი ურთიერთობების შეჩერების სხვადასხვა საფუძვლებს (სშკ 46.1), მათ შორის, - ანაზღაურებადი შვებულება, ანაზღაურების გარეშე შვებულება, ორსულობისა და მშობიარობის შვებულება, ბავშვის მოვლის შვებულება, დროებითი შრომისუუნარობა (ავადობა), კვალიფიკაციის ამაღლება/პროფესიული გადამზადება და სხვა.

შრომითი ურთიერთობების შეჩერების არც ერთი საფუძველი მეორე საფუძველს არ ცვლის და არ ანაცვლებს. მათგან ზოგიერთი დეტალური რეგლამენტაციით მოცემულია შრომის კოდექსსა და კანონქვემდებარე აქტებში, ხოლო ზოგიერთის მოწესრიგების კონკრეტულობა დამოკიდებულია მხარეთა შეთანხმებაზე (შრომითი ხელშეკრულების ძალით).

დასაქმებულის მხრიდან წლიური ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობისთვის კოდექსი ადგენს მუშაობის პირველი წლისთვის 11 თვის მუშაობის ფაქტის არსებობას. მეორე წლიდან, მოთხოვნა ნებისმიერ დროს შეიძლება.

დედის დეკრეტული (ორსულობისა და მშობიარობის) შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობისთვის კი არ არის დადგენილი შრომის პერიოდი. ეს შვებულება დამოკიდებულია მხოლოდდამხოლოდ იმ ფაქტზე, დასაქმებული ქალი არის თუ არა ფეხმძიმედ და მოითხოვა თუ არა ამ კატეგორიის შვებულება. მეტიც, შესაძლოა დამსაქმებელმა დაასაქმა 6 თვის ორსული ქალი. ეს არ ართმევს ორსულ ქალს დეკრეტული შვებულების მოთხოვნისა და სარგებლობის უფლებას.

11 თვის საკითხი დეკრეტულ შვებულებას არ მიემართება.

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