



People in Need



საქართველოს
ახალგაზრდა
იურისტთა
ასოციაცია

დასაქმებულთა და დამსაქმებულთა

ძირითადი უფლება-მოვალეობები

დასაქმებულთა და
დამსაქმებულთა

ძირითადი უფლება-მოვალეობები

ბროშურა დაიბეჭდა „ფიფლ ინ ნიდ“-ის პროექტის, „მტკიცებულებებზე დაფუძნებული შრომის უფლებების ადვოკატირება საქართველოში“, ფარგლებში. პროექტი ექვსთვიანია და აფინანსებს „ფიფლ ინ ნიდ“-ის ინოვაციების ფონდი.

ბროშურის ტექსტი მომზადდა „საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციასთან“ თანამშრომლობით.



საქართველოს
ახალგაზრდა
იურისტთა
ასოციაცია

People in Need

გ. ქიქოძის 16. 0105
თბილისი, საქართველო

ბროშურა: საქართველოში დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ძირითადი უფლება-მოვალეობების შესახებ, ახალი შრომის კოდექსის მიხედვით

სახელმძღვანელოს ავტორი: ნინო ცუხიშვილი
დიზაინერი: მაკა ცომაია
დაიბეჭდა შ.პ.ს ფონტეინში

შეტანილი წვლილისთვის მადლობას ვუხდით საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის წარმომადგენლებს.

პუბლიკაციის მასალების გამოყენება დაშვებულია მხოლოდ არაკომერციული მიზნებისთვის, წყაროს სათანადოდ მითითების პირობით.

თბილისი
2021

სარჩევი

დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ძირითადი უფლება-მოვალეობები	4
I. შრომითი დისკრიმინაცია	7
1. დისკრიმინაციის ცნება, სახეები და საფუძვლები	8
2. შრომითი დისკრიმინაციის ფარგლები	9
3. მტკიცების ტვირთი შრომითი დისკრიმინაციის დავებზე	9
4. რა სახის ღონისძიებები არ მიიჩნევა დისკრიმინაციად?	10
II. სამუშაო დრო, ხანგრძლივობა და დადგენილი შეზღუდვები	11
1. სამუშაო, შესვენების და დასვენების დრო	12
2. არასრულწლოვანი პირების სამუშაო დროის ხანგრძლივობა	13
3. ღამის სამუშაოზე დასაქმების შეზღუდვა	13
4. ზეგანაკვეთური სამუშაო.	15
5. სამუშაო დროის აღრიცხვა	16
6. შვებულება	17
III. სტაჟირების წესის დადგენა	18
IV. ქალთა უფლებრივი მდგომარეობა	20
1. თანასწორობის უზრუნველყოფა.	21
2. შრომითი ხელშეკრულების პირობები	21
3. დეკრეტული შვებულება	22
4. დამატებითი გარანტიები	23
V. გაფიცვა	25
VI. შრომითი ხელშეკრულება	28
VII. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრება და დავის შექმნის შემთხვევები	31
VIII. შრომის შინაგანაწესი	33
IX. შრომის ინსპექცია	35
X. დასაქმებულთა გაერთიანების შექმნისა და მასში გაწევრიანების უფლება	38

დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ძირითადი უფლება-მოვალეობები

საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით ურთიერთობებს საქართველოს შრომის კოდექსი ანესრიგებს. შრომის კოდექსით მინიჭებული უფლებები არის კანონმდებლობით დადგენილი მინიმალური გარანტიები და დაუშვებელია, შრომითი ხელშეკრულებით განისაზღვროს მისგან განსხვავებული ისეთი პირობები, რომლებმაც, შესაძლოა, გააუარესოს დასაქმებულის მდგომარეობა.



რა არის შრომითი ურთიერთობა?

- ☑ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ;
- ☑ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.



ვინ არის დამსაქმებელი?

- ☑ დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, სრულდება გარკვეული სამუშაო.



ვინ არის დასაქმებული?

- ☑ დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.



შრომის კოდექსის რეფორმა

- ☑ 2020 წლის 29 სექტემბერს, საქართველოს პარლამენტის მიერ საქართველოს შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებები შეეხო ისეთ საკითხებს, როგორცაა დისკრიმინაციის აკრძალვის სამართლებრივი გარანტიები, სამუშაო და დასვენების დროის რეგულირება, სტაჟირების წესის დადგენა, ქალთა შრომითი უფლებების გაუმჯობესება, გაფიცვის წესი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი და დაცვის გარანტიები.
- ☑ „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით, შრომის ინსპექციის სამსახური შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დაქვემდებარებაში არსებულ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირად ჩამოყალიბდა და მისი უფლებამოსილებები გაიზარდა შრომითი უფლებების განხორციელების ზედამხედველობის სფეროში.



შრომითი დისკრიმინაცია



1. დისკრიმინაციის ცნება, სახეები და საფუძვლები

- ☑ შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაცია დაუშვებელია;
- ☑ შრომითი დისკრიმინაცია არის პირის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა, რომლის მიზანია მისთვის თანაბარი შესაძლებლობების ჩამორთმევა დასაქმების დროს და პროფესიული საქმიანობის განხორციელებისას;
- ☑ შრომითი დისკრიმინაცია დამსაქმებელმა შეიძლება გამოავლინოს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით;



- ☑ შრომითი დისკრიმინაციის საფუძვლების ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი, რის გამოც, პირს შეუძლია, თანასწორობის უფლების დაცვის დროს, განსხვავებული მოპყრობის ნებისმიერი სხვა საფუძველი მიუთითოს.

2. შრომითი დისკრიმინაციის ფარგლები

შრომითი დისკრიმინაციის ფარგლები ვრცელდება:

- შერჩევის კრიტერიუმებსა და დასაქმების პირობებზე;
- კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე;
- პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;
- შრომის პირობებსა და შრომის ანაზღაურებაზე;
- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე;
- პროფესიული გაერთიანების წევრობაზე;
- სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე.

3. მტკიცების ტვირთი შრომითი დისკრიმინაციის დავებზე

- ☑ დისკრიმინაციის დავებზე მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება;
- ☑ კონკურსის კანდიდატი ან დასაქმებული უთითებს იმ ფაქტებსა ან/და გარემოებებზე, რომლებიც ქმნიან გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი მას განსხვავებულად ეპყრობა.

4. რა სახის ღონისძიებები არ მიიჩნევა დისკრიმინაციად?

- ☑ დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა განსაკუთრებული ღონისძიებები იმ პირთა კონკრეტულ საჭიროებათა დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც საჭიროებენ განსაკუთრებულ დაცვას და მხარდაჭერას;
- ☑ განსაკუთრებული ღონისძიებები შეიძლება მიემართებოდეს იმ პირებს, რომლებიც სქესის, ასაკის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, სოციალური ან კულტურული სტატუსის გათვალისწინებით, ფართო საზოგადოებაში აღიარებული არიან განსაკუთრებული მხარდაჭერის საჭიროების მქონე პირებად;
- ☑ განსაკუთრებული ღონისძიებები შეიძლება იყოს:
 - დასაქმებისას უპირატესობის მინიჭება;
 - სამუშაო პროცესში განსაკუთრებული შრომის პირობების შექმნა;
 - სამსახურიდან გათავისუფლებისას დაცვის დამატებითი გარანტიები.

მომხსენრიგებელი ნორმები:

შრომის კოდექსი, თავი II, 4-9 მუხლები.



სამუშაო დრო, ხანგრძლივობა და დადგენილი შეზღუდვები



1. სამუშაო, შესვენების და დასვენების დრო



ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს;



შესვენების დრო და დასვენების დრო სამუშაო დროდ არ მიიჩნევა;



სამუშაო დღის განმავლობაში, როდესაც სამუშაო დრო აღემატება 6 საათს, დასაქმებულს აქვს არანაკლებ 60 წუთით შესვენების უფლება.

- ☑ სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს, ხოლო სამუშაო დღებს (ცვლებს) შორის უწყვეტი დასვენება არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები;
- ☑ სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგების ჩამონათვალს, საქართველოს მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ განსაზღვრავს;
- ☑ მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა აკრძალულია;
- ☑ დასაქმებულს უფლება აქვს, შვიდდღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტი მუშაობის შემდეგ, არანაკლებ 24 საათის განმავლობაში დაისვენოს;

- ☑ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერ წარმომადგენელს ან მხარდამჭერს, უფლება აქვს, დასვენების დღეების გარდა, თვეში ერთხელ ისარგებლოს დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით ან დამსაქმებელთან შეათანხმოს შინაგანანუნისაგან განსხვავებული სამუშაო დრო.

2. არასრულწლოვანი პირების სამუშაო დროის ხანგრძლივობა

- ☑ **16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის** სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს დღის განმავლობაში **6 საათს, ხოლო კვირაში - 36 საათს;**
- ☑ **14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის** სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს დღის განმავლობაში **4 საათს, ხოლო კვირაში - 24 საათს.**

3. ღამის სამუშაოზე დასაქმების შეზღუდვა

- ☑ ღამის დრო მოიცავს **22 საათიდან 6 საათამდე** პერიოდს;
- ☑ ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი არის ნებისმიერი პირი, რომელიც:
 - ყოველდღიური ნორმირებული სამუშაო დროის ფარგლებში, ღამით, ჩვეულებრივ, **არანაკლებ 3 საათს** მუშაობს;
 - წლიური სამუშაო დროის განსაზღვრულ პროპორციულ ნაწილს მუშაობს ღამის საათებში.
 - წლიური სამუშაო დროის ღამის სამუშაოს პროპორციულ განაკვეთს, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მი-

ნისტრი სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ განსაზღვრავს;

- მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაო პირობებში ღამის სამუშაოზე დასაქმებულ პირს, **24 საათის განმავლობაში, შეუძლია მაქსიმუმ 8 საათი მუშაობა;**

☑ **მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაო პირობები განისაზღვრება შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს კანონით.**

- **მძიმე სამუშაო** - სამუშაო პროცესი, რომელიც ზემოქმედებას ახდენს უპირატესად ადამიანის ორგანიზმის საყრდენ-მამოძრავებელ აპარატსა და ფუნქციურ სისტემებზე (გულ-სისხლძარღვთა, სასუნთქი და სხვ.), რომლებიც უზრუნველყოფს მის საქმიანობას, და რომელიც ხასიათდება ფიზიკური დინამიკური დატვირთვით, ასანევი და გადასაადგილებელი ტვირთის მასით, სტრუქტურული სამუშაო მოძრაობების საერთო რაოდენობით, სტატიკური დატვირთვის სიდიდით, სამუშაო პოზის ფორმით, სხეულის დახრის ხარისხით და სივრცეში გადაადგილებით;

- **მავნე სამუშაო** - სანარმოო გარემო ან/და სამუშაო პროცესი, რომლის ადამიანზე ზემოქმედებას გარკვეულ პირობებში (ინტენსივობა, ხანგრძლივობა და სხვ.) შეუძლია გამოიწვიოს პროფესიული დაავადება, შრომისუნარიანობის დროებითი ან მდგრადი დაქვეითება, გაზარდოს სომატური და ინფექციური დაავადებების სიხშირე და დაარღვიოს შთამომავლობის ჯანმრთელობა;

- **საშიშპირობებიანი სამუშაო** - სანარმოო გარემო ან/და სამუშაო პროცესი, რომელიც შეიძლება გახდეს მწვავე დაავადების, ადამიანის ჯანმრთელობის უეცარი, მკვეთრი გაუარესების ან გარდაცვალების მიზეზი;

- ☑ ღამის სამუშაოზე დასაქმებულ პირს შეუძლია დამსაქმებლისგან მოითხოვოს წინასწარი და შემდგომი პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარება;
- ☑ ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი, რომელსაც, სამედიცინო დასკვნის თანახმად, ღამის სამუშაოს შესრულების გამო ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან დაკავშირებული პრობლემა აქვს, დამსაქმებელმა, შესაძლებლობის შემთხვევაში, მისთვის შესაფერის დღის სამუშაოზე უნდა გადაიყვანოს.

4. ზეგანაკვეთური სამუშაო



ზეგანაკვეთური სამუშაო არის დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება **40 საათს ნორმალურ სამუშაო პირობებში, ხოლო 48 საათს - სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის პირობებში;**

- ☑ ზეგანაკვეთური სამუშაო მხარეთა შეთანხმებით სრულდება;
- ☑ სრულწლოვანი პირის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ზედა ზღვარი დადგენილი არ არის;
- ☑ არასრულწლოვნისათვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ხანგრძლივობა დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს **2 საათს, ხოლო კვირის განმავლობაში - 4 საათს;**
- ☑ ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობა არ არის განსაზღვრული და დამოკიდებულია მხარეთა შეთანხმებაზე;

- ❑ მხარეები, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ, შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისათვის დამატებითი პროპორციული დასვენების დროის მიცემაზე;
- ❑ სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის ოდენობა ნორმირებული საათობრივი **განაკვეთის 125%-ია**.



5. სამუშაო დროის აღრიცხვა



დამსაქმებელი ვალდებულია, ყოველდღიურად აღრიცხოს დასაქმებულთა ნამუშევარი დრო წერილობით ან/და ელექტრონული ფორმით;



დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს გააცნოს ნამუშევარი საათების აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი;



დასაქმებულს შეუძლია სამუშაო აღრიცხვის დოკუმენტი გამოიყენოს მის მიერ შესრულებული სამუშაოს დასამტკიცებლად, განსაკუთრებით, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში;



დამსაქმებელი ვალდებულია, სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი შეინახოს 1 წლის განმავლობაში.

6. შვებულება



დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში 24 სამუშაო დღით, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – წელიწადში 15 კალენდარული დღით;



მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება – წელიწადში 10 კალენდარული დღე;



დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება აქვს მუშაობის 11 თვის შემდეგ. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შვებულება ამ ვადის გასვლამდეც შეიძლება მიეცეს;



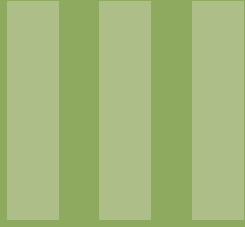
მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შეუძლია შვებულება ნაწილ-ნაწილ გამოიყენოს;



ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას, დასაქმებული ვალდებულია, 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, გადაუდებელი სამედიცინო საჭიროებიდან გამომდინარე ან ოჯახური პირობების გამო, გაფრთხილება შეუძლებელია.

მომხსარითველები ნორმები:

შრომის კოდექსი, თავი V, 24-28 მუხლები; თავი VI, 31-36 მუხლები.



სტატისტიკის ნების დადგენა





- ☑ სტაჟიორი არის ფიზიკური პირი, რომელიც დამსაქმებლისათვის გარკვეულ სამუშაოს ასრულებს კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, პროფესიული ცოდნის, უნარების ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად;
- ☑ სტაჟირება შეიძლება იყოს ანაზღაურებადი ან ანაზღაურების გარეშე;
- ☑ ანაზღაურების გარეშე სტაჟირების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს **6 თვეს**, ხოლო ანაზღაურებადი სტაჟირების ვადა - **1 წელს**;
- ☑ ერთსა და იმავე პირს, უფლება აქვს, ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება გაიაროს მხოლოდ ერთხელ;
- ☑ სტაჟიორსა და დამსაქმებელს შორის იდება წერილობითი ხელშეკრულება, რომელიც დეტალურად უნდა აღწერდეს სტაჟიორის მიერ შესასრულებელ სამუშაოს;
- ☑ სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულების მიმართ ვრცელდება შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დაცვის ყველა მინიმალური სტანდარტი;
- ☑ სტაჟირების წესის მოქმედება არ ვრცელდება საჯარო დაწესებულებებზე, მათ შორის, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე.

მომხსარიგებელი ნორმები:
შრომის კოდექსი, თავი III, მ-18 მუხლი.


IV

ქალთა უფლებრივი მდგომარეობა



1. თანასწორობის უზრუნველყოფა



- ☑ შრომით ურთიერთობებში სქესისა და ოჯახური მდგომარეობის ნიშნით დისკრიმინაცია დაუშვებელია;
- ☑ ქალმა და მამაკაცმა დასაქმებულებმა, თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში, უნდა მიიღონ თანაბარი შრომის ანაზღაურება;
-  ☑ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება აკრძალულია;
- ☑ სექსუალური შევიწროება არის პირის მიმართ არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაპინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხყოფელ გარემოს.

2. შრომითი ხელშეკრულების პირობები



- ☑ ორსულ, ახალნამშობიარე ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესასრულებლად, აკრძალულია;
- ☑ ორსულ, ახალნამშობიარე ან მეძუძურ ქალს, მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით, სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე, შეუძლია მოითხოვოს თავისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამისი სამუშაოს შესრულება;

- ☑ ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის, აგრეთვე დასაქმებულის, რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ასაკის ბავშვი, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე მისი თანხმობის გარეშე დასაქმება აკრძალულია. ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულის თანხმობა შეიძლება დადასტურდეს ზეპირი ან წერილობითი ფორმით;
- ☑ ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება ღამის სამუშაოზე აკრძალულია;
- ☑ იმ პირის ღამის სამუშაოზე დასაქმება, რომელსაც ჰყავს **3 წლამდე ასაკის ბავშვი**, შესაძლებელია მხოლოდ მისი თანხმობით.

3. დეკრეტიული შვებულება



- ☑ დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა **ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულება 126 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 143 კალენდარული დღის** ოდენობით;
- ☑ დასაქმებულს უფლება აქვს, შვებულება, თავისი შეხედულებისამებრ, გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე;
- ☑ ბავშვის მოვლის გამო შვებულების გამოყენება მთლიანად ან ნაწილობრივ შეუძლიათ ბავშვის დედას ან მამას. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებით სარგებლობა ბავშვის დედის ექსკლუზიური უფლებაა, თუმცა ბავშვის მამას უფლება აქვს, ისარგებლოს შვებულების იმ დღეებით, რომლებიც ბავშვის დედას არ გამოუყენებია;

- ☑ ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღებისას, დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი შვებულების აღების შესახებ. დასაქმებული ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებასა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურებად ნაწილს იყენებს თანამიმდევრობით, შესაბამისად, 183 ან 200 კალენდარული დღის განმავლობაში;
- ☑ თუ დამსაქმებელი და დასაქმებული არ შეთანხმდნენ შვებულების დამატებით ანაზღაურებაზე, შვებულება ანაზღაურდება **საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, ერთჯერადი დახმარების სახით, რომლის ჯამური ოდენობა არ აღემატება 1000 ლარს;**
- ☑ დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 604 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 587 კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე;
- ☑ დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა ერთ წლამდე ასაკის ბავშვი, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე.

4. დამატებითი გარანტიები

- ☑ ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულს უფლება აქვს დაბრუნდეს იმავე სამუშაოზე იმავე შრომის პირობებით, ასევე, ისარგებლოს ნებისმიერი გაუმჯობესებული შრომის პირობებით, რისი მიღების უფლებაც ექნებოდა, შვებულებით რომ არ ესარგებლა;

- ☑ ორსულ ქალს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე, მიეცემა დამატებითი დრო სამედიცინო გამოკვლევისათვის, თუ სამედიცინო გამოკვლევა უნდა ჩატარდეს სამუშაო დროის განმავლობაში და შეუნარჩუნდება ამ დროისთვის განსაზღვრული შრომის ანაზღაურება;
- ☑ დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია იზრუნოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლებაზე, თუ ეს აუცილებელია ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და დამსაქმებლისთვის არ წარმოშობს არაპროპორციულ ფინანსურ ხარჯებს;
- ☑ დასაქმებულს თავისივე თხოვნით, უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ანაზღაურების გარეშე შვებულება ბავშვის მოვლის გამო – 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.

მომხსარიგებელი ნორმები:

შრომის კოდექსი, თავი VII, 37-40 მუხლები;

თავი V, 22-ე მუხლი, 29-ე მუხლი.

V

გაფიცვა





გაფიცვა, დავის შემთხვევაში, დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარია შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე;

გაფიცვის უფლება ნარმოიშობა:



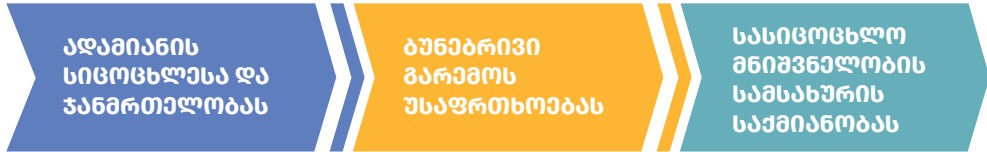
- ☑ თუ დასაქმებულები არ მიიღებენ მედიაციის პროცედურაში მონაწილეობას და გაფიცვას სპონტანურად დაიწყებენ, **ასეთი გაფიცვა უკანონოდ ჩაითვლება**;
- ☑ მხარეებმა, გაფიცვის დაწყებამდე არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე, ერთმანეთს და მინისტრს წერილობით უნდა შეატყობინონ:

გაფიცვის დრო და ადგილი

გაფიცვის ხასიათი

გაფიცვაში მონაწილე პირთა რაოდენობა

- ☑ სასამართლოს უფლება აქვს ერთჯერადად გადადოს გაფიცვის დაწყება არა უმეტეს 30 დღით, ხოლო დაწყებული გაფიცვა შეაჩეროს ამავე ვადით, თუ საფრთხე ემუქრება:



- ☑ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების ჩამონათვალი განისაზღვრება მინისტრის ბრძანებით, სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ;
- ☑ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურებში დასაქმებულებს აქვთ გაფიცვის უფლება, თუ დასაქმებულები უზრუნველყოფენ მინიმალური მომსახურების მიწოდებას;
- ☑ **გაფიცვის დროს დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, დასაქმებულს მისცეს შრომის ანაზღაურება;**
- ☑ გაფიცვაში დასაქმებულის მონაწილეობა არ შეიძლება მიიჩნეოდეს შრომის დისციპლინის დარღვევად და გახდეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, გარდა უკანონო გაფიცვის შემთხვევისა.

მომხანსრიგობელი ნორმები:
შრომის კოდექსი, თავი XIV, 64-ე მუხლი;

VI

შრომითი ხელშეკრულება



- ☑ შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე, დამსაქმებელს უფლება აქვს, მოიპოვოს კანდიდატის შესახებ ინფორმაცია, გარდა იმ ინფორმაციისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან და არ არის საჭირო კანდიდატის მიერ კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის შესაფასებლად და შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად;
- ☑ შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე, დამსაქმებელი ვალდებულია, კანდიდატს მიაწოდოს შემდეგი ინფორმაცია:

▪ შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ
▪ შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (ზეპირი ან წერილობითი) და ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი) შესახებ;
▪ შრომის პირობების შესახებ;
▪ შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ;
▪ შრომის ანაზღაურების შესახებ.

- ☑ შრომითი ხელშეკრულება იდება ზეპირი ან წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. თუ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა 1 თვეს აღემატება, აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადება;
- ☑ როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა არის 1 წელი ან 1 წელზე მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ შემდეგი საფუძვლით:

▪ შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;
▪ შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;
▪ სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;

- ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;
- არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

- ☑ დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულთან მხოლოდ ერთხელ დადოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით, არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით;
- ☑ გამოსაცდელ ვადაში შესრულებული სამუშაო ანაზღაურდება, მისი ოდენობა და გადახდის წესი კი, მხარეთა შეთანხმებით განისაზღვრება;
- ☑ დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან ვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

მომხსარიგებელი ნორმები:

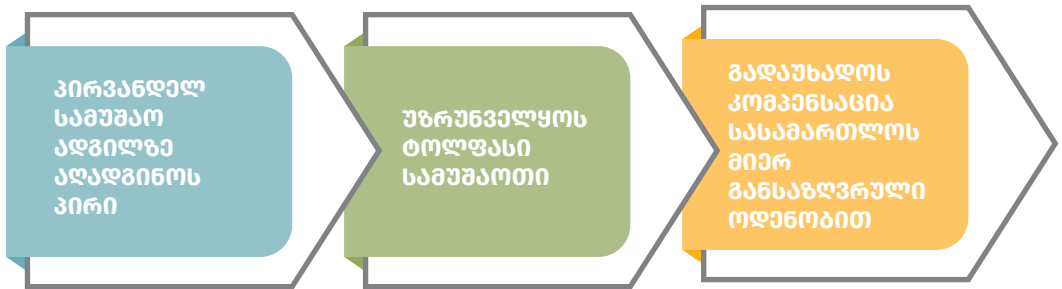
შრომის კოდექსი, თავი III, 11-12 მუხლები, 69-17 მუხლი.

VIII

შრომითი ხელშეკრულების შენყვეთის გასაჩივრება და დაცვის მექანიზმები



- ☑ დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში, სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
- ☑ სასამართლოს მიერ სამსახურიდან გათავისუფლების უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია:



- ☑ დასაქმებულს უფლება აქვს, დამატებით მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე.

მომხმარებელი ნორმები:
შრომის კოდექსი, თავი X, 48-ე მუხლი.

VIII

შრომის შინაგანაწესი



- ☑ დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი. იგი ვალდებულია შრომის შინაგანაწესი დასაქმებულს გააცნოს;
- ☑ შრომის შინაგანაწესით შეიძლება განისაზღვროს შემდეგი საკითხები:

- სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, სამუშაო დღეს სამუშაოს დაწყების დრო და დამთავრების დრო, ცვლაში მუშაობისას – ცვლის ხანგრძლივობა;
- დასვენების ხანგრძლივობა;
- შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო, ადგილი და წესი;
- ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;
- ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;
- შრომის პირობების დაცვის წესები;
- წახალისების სახე, პასუხისმგებლობის სახე და მათი გამოყენების წესები;
- განცხადების/საჩივრის განხილვის წესი.

მომხანსრიგებალი ნორმები:
შრომის კოდექსი, თავი IV, 24-ე მუხლი.

IX

შრომის ინსპექცია



- ☑ შრომის კოდექსის აღსრულებას უზრუნველყოფს შრომის ინსპექციის სამსახური;



შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება ვრცელდება:

- შრომის უსაფრთხოების დაცვაზე;
- შრომითი უფლებების დაცვაზე;



შრომის ინსპექცია საქმიანობს:

- საკუთარი ინიციატივით;
- იმ პირის მიმართვის საფუძველზე, რომელიც ფიქრობს, რომ მის სამუშაო ადგილზე შრომის კოდექსის მოთხოვნები ირღვევა;



შრომის ინსპექცია უფლებამოსილია:

- დღის და ღამის ნებისმიერ მონაკვეთში, წინასწარ შეუტყობინებლად შეამოწმოს ნებისმიერი საჯარო და კერძო დაწესებულება;
- წინასწარ შეუტყობინებლად, სასამართლოს მიერ გაცემული ბრძანების საფუძველზე, დღე-ღამის ნებისმიერ დროს შევიდეს ნებისმიერ შენობაში/სივრცეში, სადაც არსებობს გონივრული საფუძველი იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის თაობაზე.

- ☑ ნებისმიერ პირს აქვს უფლება, ინფორმაცია მიაწოდოს შრომის ინსპექციას, მათ შორის, ანონიმურად;
- ☑ ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირი ვალდებულია ითანამშრომლოს შრომის ინსპექციასთან, კერძოდ: მისი მოთხოვნის საფუძველზე, დაუყოვნებლივ მიაწოდოს დოკუმენტი ან/და ინფორმაცია, რომელიც აუცილებელია ინსპექტირების ჩასატარებლად;

- ☑ შრომის ინსპექცია უფლებამოსილია გაეცნოს პროფესიული საიდუმლოების ან/და პერსონალური მონაცემის შემცველ დოკუმენტებს;
- ☑ შრომის ინსპექცია უფლებამოსილია, პროპორციულობის პრინციპის გამოყენებით, ფიზიკურ და იურიდიულ პირს დააკისროს შემდეგი სანქციები:



გაფრთხილება



ჯარიმა, რომლის ოდენობა განსხვავდება საწარმოთა სიდიდისა და დარღვევის კატეგორიის მიხედვით და მერყეობს 200-დან 3 000 ლარამდე



სამუშაო პროცესის შეჩერება

- ☑ შრომის ინსპექციის სამსახური ყოველწლიური საქმიანობის ანგარიშს წარუდგენს საქართველოს პარლამენტს.

მომხმარებელი ნორმები:

შრომის კოდექსი, თავი XVII, 75-76 მუხლები; შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს კანონი, 1-ლი მუხლი, მე-2 მუხლი, 10-13 მუხლები;

X

დასაქმებულთა გაერთიანების შექმნისა და მასში განეზრების უფლება



- ☑ დასაქმებულს უფლება აქვს, წინასწარი ნებართვის გარეშე შექმნას გაერთიანება ან/და გახდეს სხვა გაერთიანების წევრი;
- ☑ დასაქმებულთა გაერთიანებას უფლება აქვს, შეიმუშაოს საკუთარი წესდება და რეგლამენტი, შექმნას მართვის ორგანოები, აირჩიოს წარმომადგენლები და წარმართოს თავისი საქმიანობა;
- ☑ აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ამ გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო ან/და სხვა ქმედება, რომლის მიზანია:
 - დასაქმებულის სამუშაოზე მიღება ან მისთვის სამუშაოს შენარჩუნება დასაქმებულთა გაერთიანებაში განევრიანებაზე უარის თქმის ან ამ გაერთიანებიდან გასვლის სანაცვლოდ;
 - დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ან მისი სხვაგვარად შევიწროება დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ამ გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო.


მომხსარიგებელი ნორმები:


შრომის კოდექსი, თავი XI, 52-54 მუხლები;




თუ ფიქრობთ, რომ თქვენი პრობიტი უფლებები დაირღვა, იურიდიული კონსულტაციისა და დახმარებისათვის შეგიძლიათ მიმართოთ:


საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის იურიდიული დახმარების ცენტრი

 თბილისი, უზნაძის ქ. №101;


 ტელ.: (995 32) 299 50 76;

 ელ-ფოსტა: legalaid@gyla.ge

იურიდიული დახმარების სამსახური

 ცხელი ხაზის ნომერი: 292 00 55

შრომის ინსპექცია

 ცხელი ხაზის ნომერი: 15 05,

 ელ-ფოსტა: info@moh.gov.ge

უფასო იურიდიული დახმარების პორტალზე სხვა ორგანიზაციებზეც შეიძლება ინფორმაციის მოძიება.

 <http://free.mylaw.ge/ka.pbn> (032) 2 95 44 75



People in Need



საპარტოვალს
ახალგაზრდა
იურისტთა
ასოციაცია