



ევროკავშირი
საქართველოსთვის
Project funded by the European Union



CSRDG
საქართველოს სტრატეგიული
კვლევებისა და განვითარების ცენტრი

**შრომის სფეროში ევროკავშირის
ღირებულებების აღსრულების
მონიტორინგი იმეჩეთის რეგიონში**

2022 წელი

შრომის სფეროში ევროკავშირის დირექტივების აღსრულების მონიტორინგი იმერეთის რეგიონში

ეს პუბლიკაცია შექმნილია 'საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრის' (CSRDG) მხარდაჭერით, ევროკავშირისა და კონრად ადენაუერის ფონდის მიერ დაფინანსებული პროექტის *“სამოქალაქო საზოგადოების ინიციატივა: მდგრადი, ღია და ანგარიშვალდებული სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები საქართველოს განვითარებისთვის”* ფარგლებში. მის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია რეგიონული ინიციატივების ცენტრი „ნათელი მომავალი“ და შესაძლოა, რომ იგი არ გამოხატავდეს ევროკავშირისა და კონრად ადენაუერის ფონდის შეხედულებებს.

პროექტს ახორციელებს კონსორციუმი კონრად ადენაუერის ფონდის (KAS) ხელმძღვანელობით შემდეგ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან ერთად - საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი (CSRDG), სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტი (CSI), კონსულტაციის და ტრენინგის ცენტრი (CTC), განათლების განვითარების და დასაქმების ცენტრი (EDEC) და ევროპული პოლიტიკის ინსტიტუტი (IEP).



ს ა რ ჩ ე ვ ი

პრობლემის აღწერა და აქტუალურობა-----	3
პროექტის მიზანი -----	4
პროექტის სამიზნე ჯგუფები -----	4

მონიტორინგის ანგარიში

შესავალი -----	5
შრომის კოდექსის მიხედვით, დასაქმებულის დაცვა თუ ხელშეკრულება აუარესებს მის მდგომარეობას -----	7
შრომითი ხელშეკრულების ვადა -----	8
შრომითი ხელშეკრულების ფორმა -----	9
შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები -----	10
შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა -----	13
სამუშაო დრო და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება -----	13
შეთავსებით სამუშაოს შესრულება -----	17
დამის ცვლაში მუშაობის შეზღუდვა -----	18
შრომის ანაზღაურება და დანამატები -----	18
დაქვითვა შრომის ანაზღაურებიდან -----	20
საბოლოო ანგარიშსწორება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისას -----	20
შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვები -----	21
სოლიდარული პასუხისმგებლობა შრომით ურთიერთობებში -----	21
შრომითი ურთიერთობის შეჩერება -----	22
დასაქმებულთა პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა -----	23
ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულება -----	23
ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმების დანერგვა სამუშაო ადგილებზე -----	25
პერსონალური მონაცემების დაცვა შრომით ურთიერთობებში -----	26
დასკვნა და რეკომენდაციები -----	27

პრობლემის აღწერა და აქტუალობა

უკანსაკნელი სამი წლის განმავლობაში საქართველოს შრომის კანონმდებლობაში უმნიშვნელოვანესი ცვლილებები განხორციელდა და ზოგადად, შრომის უფლებების მიმართ საზოგადოების მგრძობელობა გარკვეულწილად გაიზარდა. განსაკუთრებული აღნიშვნის ღირსია საქართველო-ევროკავშირის შორის ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნების შესრულების მიზნით, ევროკავშირის დირექტივების საქართველოს შრომის კოდექსში ასახვა და ბუნებრივია, შრომის კანონმდებლობის აღსრულებაზე პასუხისმგებელი ორგანოს-შრომის ინსპექციის შექმნა. შრომის კოდექსში შეტანილი დამატებების შედეგად საკანონმდებლო სივრცეში გაჩნდა უფლებების დაცვის არსებითი ინსტრუმენტები. კერძოდ, კანონით განისაზღვრა დისკრიმინაციის ცნება, სექსუალური შევიწროების ცნება, დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები, გონივრული მისადაგების პრინციპი და დადგინდა ქალის და მამაკაცის თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი, დარეგულირდა სამუშაო დრო და შესვენების დრო, დადგინდა სტაჟირების გავლის წესი და პირობები, განისაზღვრა არასრულ სამუშაო განაკვეთზე მუშაობის წესი, დარეგულირდა საწარმოთა გადაცემის საკითხი, განისაზღვრა სამუშაო ადგილებზე ინფორმაციის გაცვლის და კონსულტაციების ორმხრივი მექანიზმი, ბავშვის მოვლის გამო მამებს მიეცათ შესაძლებლობა ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობისა. ზემოჩამოთვლილი მნიშვნელოვანი სიახლეების კანონმდებლობაში დანერგვა უდავოდ წინ გადადგმული ნაბიჯია, თუმცა არანაკლებ საყურადღებოა შეფასდეს თუ რამდენად ეფექტურად ახორციელებს შრომის ინსპექცია შრომის უფლებების აღსრულებაზე ზედამხედველობას, ჰპოვა თუ არა პრაქტიკაში ასახვა შრომის კანონმდებლობის ნორმებმა, საზედამხედველო ფუნქციის მიღმა რა ინტენსივობით ან/და რა ფორმებით ასრულებს შრომის ინსპექცია საკონსულტაციო როლს და როგორ ეხმარება დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შრომის კოდექსის ახალი დებულებების სწორ გაგებასა და გამოყენებაში.

მიუხედავად იმისა, რომ შრომის ინსპექციის პოპულარიზაციის მიზნით გარკვეული საინფორმაციო კამპანიები ჩატარდა, მისადმი მიმართვიანობის მაჩვენებელი დაბალია. მაგალითისთვის, შრომის ინსპექციის მიერ 2021 წელს გამოვლენილი იქნა სამუშაო ადგილებზე სექსუალური შევიწროების მხოლოდ სამი ფაქტი. ნიშანდობლივია ის გარემოებაც, რომ მიუხედავად კანონისმიერი ვალდებულებისა, დამსაქმებლების მიერ სამუშაო ადგილებზე ანტიდისკრიმინაციული შიდა დოკუმენტის დანერგვა საკმაოდ ნელი ტემპით მიმდინარეობს.

შრომის ინსპექცია საზოგადოების დიდი ნაწილისთვის მხოლოდ მთავრობის მიერ კოვიდ-19 გამო დაწესებული შეზღუდვების შესრულებაზე ზედამხედველ სტრუქტურასთან ასოცირდება. არსებული ვითარების ფონზე მნიშვნელოვანია, შეფასდეს შრომის ინსპექციის

საქმიანობა შრომის უფლებების აღსრულების მიმართულებით რეგიონებში და დადგინდეს, თუ რამდენად ეფექტურად მიმდინარეობს საქართველო-ევროკავშირის შორის არსებული შეთანხმებაში ასახული ევრო-დირექტივების პრაქტიკული აღსრულება. რამდენად სარგებლობენ დასაქმებულები რეგიონებში იმ სიკეთეებით, რაც საქართველო-ევროკავშირის შორის დადებული შეთანხმებამ მოიტანა, რამდენად სწორად ახორციელებს შრომის ინსპექცია შრომის სფეროში არსებული ევროდირექტივების ინტერპრეტაციას.

პროექტის მიზანი

- შეფასდეს საქართველო-ევროკავშირის შორის ასოცირების შეთანხმებით (შრომის სფეროში) განსაზღვრული ევროკავშირის დირექტივების აღსრულების პროგრესი იმერეთის რეგიონში, შემუშავდეს შესაბამისი რეკომენდაციები დირექტივების აღსრულებაზე პასუხისმგებელი სახელმწიფო ინსტიტუციის მისამართით, მოხდეს წინასწარ განსაზღვრული სამიზნე ჯგუფების ინფორმირებულობის გაზრდა ევროდირექტივების შესაბამისი შრომის უფლებებისა და მათი რეალიზაციის მექანიზმების შესახებ.
- საქართველო-ევროკავშირის შორის მოქმედი ასოცირების შეთანხმების შედეგად მიღებული სამართლებრივი სიკეთეების პოპულარიზაცია იმერეთის რეგიონში და ამ სიკეთეებით სარგებლობის შესაძლებლობების გაძლიერება.
- მომზადდეს შრომის სახელმწიფო ინსპექციის მიერ იმერეთის რეგიონში 2021 წელს განხორციელებული ინსპექტირების შეფასების ანგარიში, შრომის ინსპექციის მიერ შემოწმების ოქმების გამოთხოვის, მათი სამართლებრივი ანალიზისა და ევროდირექტივების სწორი ინტერპრეტაციების დადგენის გზით. მოხდეს, შრომის ინსპექციის საქმიანობის შესწავლა იმერეთის რეგიონში დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების მიერ შრომის კოდექსის ცალკეული დებულებების ერთგვაროვნად გამოყენების მიზნით კონსულტაციების გაწევისა და შრომის უფლებების შესახებ ცნობიერების ამაღლების მიმართულებით;
- იმერეთის რეგიონში შრომის ინსპექციის მიერ განხორციელებული მონიტორინგის შეფასების ანგარიშის გაცნობა რეგიონის მასშტაბით სხვადასხვა დაინტერესებული ჯგუფებისთვის მედია პლატფორმების, სამიზნე აუდიტორიებთან პირისპირ შეხვედრებისა და არსებული არასამთავრობო ორგანიზაციების მიერ შექმნილი რეგიონული ქსელების მეშვეობით;

პროექტის სამიზნე ჯგუფები

- რეგიონული მედიის წარმომადგენლები (ჩაუტარდათ შრომის ინსპექციის საქმიანობის და მანდატის შესახებ ტრენინგი);
- იმერეთის რეგიონში მომუშავე სამოქალაქო სექტორის წარმომადგენლები;

- სამედიცინო სფეროს წარმომადგენლები, ხელმძღვანელი პირები;
- სარესტორნო ქსელის წარმომადგენლები;
- სასტუმროების, მცირე საოჯახო ტიპის სახლების მფლობელები/ხელმძღვანელი პირები;
- მეწარმეები, ფერმერები;

მონიტორინგის ანგარიში

შრომის კანონმდებლობის აღსრულების მიზნით შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ განხორციელებული საქმიანობა იმერეთის რეგიონში

შესავალი

შრომის კოდექსის რეფორმის შედეგად 2021 წლის 1 იანვრიდან ჩამოყალიბდა საჯარო სამართლის იურიდიული პირი „შრომის ინსპექციის სამსახური“, რომელიც სტრუქტურულად ექვემდებარება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს. შრომის ინსპექციის სამსახურს გაფართოებული მანდატის ფარგლებში მიეცა შესაძლებლობა განხორციელებინა ზედამხედველობა არა მხოლოდ შრომის უსაფრთხოების, არამედ შრომითი უფლებების შესრულების საკითხებზე და განესაზღვრა პასუხისმგებლობა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევისთვის.

წარმოდგენილი კვლევის ფარგლებში შევისწავლეთ, შრომის ინსპექციის გაფართოებული მანდატის შესაბამისად, შრომის კანონმდებლობის ეფექტიანი აღსრულების მიზნით, იმერეთის რეგიონში 2021 წლის 1 იანვრიდან 2022 წლის 1 იანვრის ჩათვლით განხორციელებული მონიტორინგის შედეგად გამოცემული სამართალდარღვევის ოქმები, შესაბამისი მითითებები, შემოწმების/რეინსპექტირების ოქმები და თანდართული დოკუმენტაცია. სულ შესწავლილი იქნა 41 პირველადი სამართალდარღვევის ოქმი და 12 რეინსპექტირების გადაწყვეტილება, რომელმაც მოიცვა ეკონომიკის სხვადასხვა დარგები, როგორცაა:

- მედიცინის სექტორი;
- ვაჭრობა და მომსახურება;
- საბანკო სექტორი;
- მშენებლობა;
- მძიმე მეტალურგია.

ინსპექტირების დაწყების საფუძველი ხშირ შემთხვევაში გეგმიური შემოწმებაა. თუმცა, არანაკლებ ხშირად ხდება შრომითი უფლებების დარღვევის თაობაზე მიწოდებული ინფორმაცია ინსპექტირების განხორციელების საფუძველი. ზოგიერთ შემთხვევაში კი – პროფესიული კავშირების მიერ მიწოდებული ინფორმაცია.

ყველა სამართალდარღვევის ოქმში შაბლონურად მითითებულია, რომ ორგანიზაციის შემოწმებისა და ინსპექტირების მიზნით განხორციელდა სხვადასხვა დოკუმენტაციის შესწავლა, დამსაქმებელთან ზეპირი და წერილობითი კომინუკაცია. თუმცა, შესაბამისი მითითებების შინაარსის შესწავლის შედეგად ცხადი ხდება, რომ იშვიათ შემთხვევებში დასაქმებულებთანაც ჰქონდა ადგილი კომუნიკაციას. ამდენად, მნიშვნელოვანია, რომ ოქმებში ზუსტად მიეთითოს, რა მასალა და რომელ მხარესთან კომუნიკაცია დაედო საფუძვლად სამართალდარღვევის ოქმის შემუშავებას. ამასთანავე, ხშირად ხდება ინდივიდუალური შრომითი უფლებების მონიტორინგი და მიუხედავად კანონით გათვალისწინებული ვალდებულებისა, არსად იკვეთება, მოხდა თუ არა კოლექტიური შრომითი უფლებების ეფექტიანი შესრულების შემოწმება. კერძოდ, რამდენად აქვთ დასაქმებულებს უფლება ისარგებლონ გაერთიანების თავისუფლებით, რამდენად ეფექტიანად ინერგება და სრულდება კოლექტიური ხელშეკრულებები; ასეთის არსებობის შემთხვევაში, ხომ არ ხდება დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში სხვადასხვა ნიშნით, მათ შორის, პროფესიული კავშირებისადმი კუთვნილების გამო.

ინსპექტირების შედეგად დგინდება, რომ საშუალოდ ადგილი აქვს შრომის კოდექსის 10-მდე მუხლის დარღვევას (თითოეულ მუხლზე ყველაზე ნაკლები 4 დარღვევა და ყველაზე მეტი 19 დარღვევა). თუმცა, პასუხისმგებლობის ზომად ყველა შემთხვევაში პირველადად გამოყენებულია გაფრთხილება, რომლის გამოსასწორებლადაც 30 დღეა განსაზღვრული. რეინსპექტირებისას დარღვევების უმრავლესობის შეუსრულებლობის შემთხვევაში ჯარიმის მაქსიმალური ოდენობა 7800 ლარია, ხოლო მინიმალური 400 ლარი. ამდენად, მნიშვნელოვანია შრომითი უფლებების ეფექტიანი აღსრულების უზრუნველსაყოფად სანქციების გამკაცრება და დარღვევების პრევენციისთვის სათანადო ღონისძიებების მაქსიმალური გამოყენება.

აღსანიშნავია, რომ ინსპექტირების შემდგომ შრომის კოდექსის დარღვევების გამოსწორების შესახებ გაცემული მითითებების შესრულების მაჩვენებელი არის საკმაოდ დაბალი და ძირითადად გამოსწორებულია დამსაქმებულებისთვის ერთგვარად უმტკივნეულო მუხლები. მაგალითად, თუკი, მანამდე შრომის ხელშეკრულებებში არ არსებობდა ჩანაწერი სამუშაო დროისა და დასვენების დროის ან ყოველთვიური ანაზღაურების ზუსტი ოდენობისა და

გაცემის ზუსტი თარიღის შესახებ, რეინსპექტირების შედეგად იკვეთება, რომ დამსაქმებლის მიერ ხსენებული დარღვევები გამოსწორებულია.

ქვემოთ აღწერილია კვლევის შედეგად გამოვლენილ დარღვევათა ძირითადი ტიპები.

1. დასაქმებულის დაცვა შრომის კოდექსის მიხედვით თუ ხელშეკრულება აუარესებს მის მდგომარეობას

შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე სამუშაოს დამკვეთსა (დამსაქმებელსა) და ამ სამუშაოს შემსრულებლებს (დასაქმებულს) შორის უფლებრივი ბალანსი ბუნებრივად დარღვეულია. დამსაქმებელი უფრო „ძლიერ მხარედ“ გვევლინება, რომლის მხრიდანაც „სუსტი მხარის“ ანუ დასაქმებულის წინააღმდეგ ძალაუფლების გამოყენების რისკი მაღალია. შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-3 ნაწილმა შებოჭა დამსაქმებელი კანონისმიერი ვალდებულებით და პირველივე მუხლით განისაზღვრა ნორმა, რომლის მიხედვითაც, „შრომის ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას“. ამავე დებულებას ამყარებს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილი, რომლის მიხედვითაც, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს. გამონაკლისია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. შესაბამისად, მხარეებს ინდივიდუალური ხელშეკრულებით არ შეუძლიათ შეცვალონ შრომის კანონმდებლობით დადგენილი დებულებები, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა კანონით დაწესებული დაცვის მინიმალური სტანდარტები უმჯობესდება დასაქმებულის სასარგებლოდ.

კვლევის ფარგლებში შესწავლილ, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის (შემდგომში შრომის ინსპექციის სამსახური) მიერ გამოცემულ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმებითა და მათი თანმდევი მითითებით იკვეთება, რომ რიგ შემთხვევებში ადგილი აქვს კანონით გათვალისწინებული ზემოაღნიშნული რეგულაციის დარღვევას. მიუხედავად იმისა, რომ შესწავლილი რეკომენდაციების აბსოლიტურ უმრავლესობაში ამ ნორმის დარღვევა იკვეთება, შრომის ინსპექციის სამსახურს, შესწავლილი 41 პირველადი სამართალდარღვევის ოქმიდან მხოლოდ 2 ოქმში აქვთ მითითებული ამ ნორმის დარღვევის შესახებ. ერთ შემთხვევაში, ნორმის დარღვევა მდგომარეობს შრომის ხელშეკრულებით გაწერილ დასაქმებულის ვალდებულებაში. მისი ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონით დადგენილი წესით დაუცველობის შემთხვევაში, ის ვალდებულია გადაიხადოს პირგასამტეხლო 2 000 ლარის ოდენობით და ჯარიმა 10 000 ლარის ოდენობით. ამავე კონტრაქტით მითითებულია, რომ დასაქმებულის მიერ, ხელშეკრულების არასაპატიო მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში, მას ეკისრება ჯარიმა ყოველთვიური ხელფასის

თორმეტმაგი ოდენობით. განმარტებულია არასაპატიო მიზეზად ხელშეკრულების შეწყვეტა თუკი დასაქმებული, გონივრული განსჯის შედეგად, სხვა ობიექტურ პირს დაარწმუნებს მიზეზის არსებობაში. კანონმდებელი კი დასაქმებულს, საკუთარი ინიციატივით ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, აკისრებს ერთადერთ ვალდებულებას, რომ არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

გარდა ამისა, ამავე ხელშეკრულებით, დამსაქმებელი იტოვებს უფლებას არ გადაუხადოს ანაზღაურება დასაქმებულს. მათ შორის, დანამატები, ბონუსები და გაუქვითოს მას როგორც ზიანის ანაზღაურება, პირგასამტეხლო ან ჯარიმა. ამ შემთხვევაში, შრომის ინსპექციის სამართალდარღვევის ოქმი უთითებს როგორც ეროვნული კანონმდებლობის, ასევე, საერთაშორისო ვალდებულებების შეუსრულებლობაზე და გაუმართლებლად მიიჩნევს ანაზღაურების გარეშე დასაქმებულის დატოვებას.

მეორე ოქმი, სადაც ხდება ზემოაღნიშნული ნორმის დარღვევაზე მითითება, ეხება ხელშეკრულების იმ პირობას, სადაც დამსაქმებელი მართალია უთითებს ანაზღაურების გაცემის დღეს, თუმცა, ამავე ხელშეკრულებითვე აკეთებს დათქმას, რომ ანაზღაურების დაგვიანება არ გამოიწვევს დამსაქმებლისთვის ჯარიმას, ან სხვა რაიმე სახის პირგასამტეხლოს დაკისრებას. ეს წინააღმდეგობაში მოდის შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით გაწერილ დამსაქმებლის ვალდებულებასთან ნებისმიერი ანგარიშსწორების დაყოვნების შემთხვევაში ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 %.

2. შრომითი ხელშეკრულების ვადა

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის 1-ლი ნაწილი ითვალისწინებს როგორც განუსაზღვრელი, ასევე, განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას. დასაქმებულისთვის მეტად სტაბილური დასაქმების გარემოს შესაქმნელად საქართველოს შრომის კოდექსი მიმართულია უპირატესად განუსაზღვრელი ვადით ხელშეკრულების გაფორმებისკენ და მხოლოდ გონივრულად გამართლებულ შემთხვევებშია შესაძლებელი ერთ წლიანი მოკლევადიანი კონტრაქტის დადება. ამავდროულად, შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-4 ნაწილით განსაზღვრულია, რომ 30 თვეზე მეტი ვადით დადებული ხელშეკრულება ავტომატურად უვადოდ დადებულად მიიჩნევა.

მიუხედავად კანონის ამ იმპერატიული მოთხოვნისა, კვლევის ფარგლებში შესწავლილი სამართალდარღვევის ოქმებსა და მითითებებში იკვეთება, რომ ამ ნორმის იგნორირებით ხდება მოკლევადიანი კონტრაქტების დადება მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებულს აქვს ერთსადაიმთხვე დამსაქმებელთან მუშაობის მრავალწლიანი (30 თვეზე მეტი ხნის ვადით) გამოცდილება. ზოგიერთ შემთხვევებში ფორმდება 3 წლიანი ხელშეკრულებები და კეთდება მითითებები, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ დასაქმებულთან

ავტომატურად წყდება შრომითი ურთიერთობა, რაც უდავოდ ეწინააღმდეგება უვადო ხელშეკრულების დადების კანონით დადგენილ პრინციპს. არის მოკლევადიანი სამ თვიანი კონტრაქტის დადების ფაქტები მომდევნო 3 თვით ავტომატურად გაგრძელების პერსპექტივით, იმ შეთხვევაში თუ მხარეები მის შეწყვეტას არ ითხოვენ.

აღსანიშნავია, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადასთან დაკავშირებული კანონით დადგენილი წესის უგულვებელყოფით განსაკუთრებით სამედიცინო სექტორი გამოირჩევა. მიუხედავად მუშაობის მრავალწლიანი გამოცდილებისა, დადებულია მოკლევადიანი კონტრაქტები მითითებებით, რომ ახალი კონტრაქტების გაფორმება მოხდება კლინიკის COVID-19 მართვაში ჩართვის შემდგომ. სხვა შემთხვევებში გვხვდება მითითება იმაზე, რომ COVID-19 პანდემიის დაწყებიდან წყდება დასაქმებულებთან მანამდე არსებული შრომის ხელშეკრულებები.

შესწავლილი ოქმების ნაწილიდან ირკვევა, რომ ხდება შრომითი ხელშეკრულებების ერთი წლის ვადით დადება, საიდანაც 6 თვე გამოსაცდელ ვადად მიიჩნევა. ზოგიერთ შემთხვევაში კეთდება ჩანაწერი, რომ საგამოცდო ვადის დასრულების შემდგომ თანამშრომელი გაივლის ტესტირებას და დეპარტამენტის ხელმძღვანელის რეკომენდაციით დასაქმდება. არის ფაქტები, სადაც გვხვდება მითითება დამსაქმებლის უფლებაზე, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული კონტრაქტი ნებისმიერ დროს შეუძლია საკუთარი ინიციატივით შეწყვეტოს. შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ კი, დადგინდა დარღვევა და მიეთითა დამსაქმებელს, რომ გაემიჯნა გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება შრომითი ხელშეკრულებისაგან. რეინსპექტირების ოქმების ანალიზის შედეგად გამოიკვეთა, რომ დამსაქმებლის მიერ აღნიშნული მითითება არ შესრულებულა.

3. შრომითი ხელშეკრულების ფორმა

წარმოდგენილი ინსპექტირების ოქმების ანალიზის საფუძველზე დგინდება, რომ ადგილი აქვს დამსაქმებლების მიერ დასაქმებულებთან შრომის ხელშეკრულების დადების ნაცვლად, ნარდობის ანუ ეგრეთ წოდებული მომსახურების ხელშეკრულების დადებას. მაგალითად, დასაქმებულთან (დამლაგებელი) შრომის კონტრაქტის ნაცვლად გაფორმებულია 1 წლიანი ნარდობის ხელშეკრულება. ცალკეულ შემთხვევებში დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობა გადაზრდილია უვადო სახის შრომის ურთიერთობებში, თუმცა დამსაქმებელი აპრობირებულად მიმართვას დასაქმებულებთან ერთწლიანი ნარდობის ხელშეკრულების გაფორმების პრაქტიკას. შესაბამისად, დარღვეულია საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილები. კერძოდ, კანონი ადგენს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ და შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. დამსაქმებლებისგან გამოთხოვილი დოკუმენტების შესწავლა უტყუარად ადასტურებს დამსაქმებელსა და

დასაქმებულებს შორის შრომითი ურთიერთობების კლასიკურ მახასიათებლებს, როგორცაა სამუშაო აღწერილობების ზუსტი განსაზღვრა დამსაქმებლის მიერ, ზუსტი მითითება სამუშაო დროზე, როცა უნდა შესრულდეს დასაქმებულის მიერ კონკრეტული ფუნქცია-მოვალეობა და შესრულებული სამუშაოზე დამსაქმებლის მიერ დაწესებული კონტროლი, თუ რამდენად ჯეროვნად არის შესრულებული დასაქმებულის მიერ კონკრეტულად მასზე დაკისრებული სამუშაო. მიუხედავად ამგვარი მოცემულობისა, დამსაქმებლები მიმართავენ არასწორ პრაქტიკას და ცდილობენ დასაქმებულები გაიყვანონ შრომის კოდექსით განსაზღვრული მინიმალისტური დაცვის მექანიზმებიდან, რათა დამსაქმებელმა ცალმხრივად, მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპების უგულვებელყოფით სრულიად დამოკიდებულნი გახადონ დასაქმებულები მათ გადაწყვეტილებებზე. ნიშანდობლივია ის გარემოებაც, რომ შრომის ინსპექტირების მიერ ამ ბუნების დარღვევების დასაბუთებისას მოხმობილია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა, რომელიც ეხება შრომითი ურთიერთობებისა და ნარდობის ხელშეკრულების გამიჯვნის საკითხებს.

აღსანიშნავია, რომ რეინსპექტირების შედეგებმა აჩვენა, რომ დამსაქმებლებმა არ გაითვალისწინეს შრომის ინსპექციის მითითებები და არსებული ნარდობის ხელშეკრულებები არ შეცვალეს შრომითი ხელშეკრულებებით.

4. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები

შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის სპეციფიკის გათვალისწინებით შრომითი ხელშეკრულების მხარეები მხოლოდ ფორმალურად არიან თანასწორნი. ფაქტობრივად კი, დამსაქმებელი, როგორც ამ ურთიერთობის „ძლიერი მხარე“ სარგებლობს უპირატესობით. შესაბამისად, რისკი, რომ დამსაქმებელმა „სუსტ მხარეს“, – დასაქმებულს, თავს მოახვიოს მისთვის ხელსაყრელი პირობები, საკმაოდ მაღალია. კერძო სამართლებრივი ურთიერთობებისგან განსხვავებით, რომელიც ძირითადად ხელშეკრულების მხარეების თავისუფალ შეთანხმებას ეფუძნება, შრომით ურთიერთობებში შრომის კოდექსი ზღუდავს შრომის ხელშეკრულების შინაარსის განსაზღვრის თავისუფლებას დასაქმებულის ინტერესების სასარგებლოდ მინიმალური შრომითი სტანდარტებით უზრუნველსაყოფად. შესაბამისად, საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების იმ არსებითი პირობების ჩამონათვალს, რაზეც მხარეები წინასწარ უნდა შეთანხმდნენ კანონით დადგენილი მოთხოვნების დასაცავად. კოდექსით გათვალისწინებულია სულ 10 არსებითი პირობა, როგორცაა:

- მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;
- სამუშაო დრო და დასვენების დრო, სამუშაო ადგილი და ინფორმაცია დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, თუ მისი მუდმივი ან ძირითადი სამუშაო ადგილი განსაზღვრული არ არის;
- თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა;

- შრომის ანაზღაურება და მისი გადახდის წესი;
- ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;
- ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი;
- დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი;
- კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებები, იმ შემთხვევაში, თუ ამ დებულებებით დასაქმებულთა შრომის პირობები განსხვავებულად რეგულირდება.

წარმოდგენილი კვლევის ფარგლებში შესწავლილი სამართალდარღვევის ოქმების აბსოლუტურ უმრავლესობაში იკვეთება შრომითი ხელშეკრულების ერთ ან რამდენიმე არსებით პირობაზე შეუთანხმებლობის პრობლემა. განსაკუთრებული ინტენსივობით იკვეთება შეუთანხმებლობა სამუშაო დროსა და დასვენების დროზე. იგნორირებულია დასაქმებულის უფლება ისარგებლოს შესვენების უფლებით. ხშირია შემთხვევები, როდესაც ცვლაში მომუშავე თანამშრომელთა მიმართ მკაფიოდ არ არის განსაზღვრული სამუშაო დრო და მიბმულია ცვლიანობის სამუშაო გრაფიკზე. კოდექსი კი იმპერატიულად განსაზღვრავს, რომ დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს ინფორმაცია მის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს დაწყებისა და დასრულების, ცვლიანობის განრიგის ხანგრძლივობის, ცვლებს შორის დასვენებისა და ასევე შესვენების უფლების შესახებ, რათა ბუნდოვანება დასაქმებულის საწინააღმდეგოდ არ იქნეს გამოყენებული.

კვლევის ფარგლებში შესწავლილი ერთ-ერთი ოქმიდან იკვეთება, რომ შრომის ინსპექციის სამსახურმა სამართალდარღვევა დაადგინა, რადგან შრომით ხელშეკრულებაში არ იყო ასახული სამუშაო დრო და დასვენების დრო. მითითება მხოლოდ 40 საათიან სამუშაო კვირაზე იყო და არ ყოფილა აღნიშნული სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დრო. ისევე როგორც კვირის განმავლობაში სამუშაო დღეების რაოდენობა. ამასთანავე, ერთ-ერთი სამართალდარღვევის ოქმიდან იკვეთება დარღვევა, სადაც კონტრაქტით დირექტორს ენიჭებოდა უფლება თავისი შეხედულებისამებრ გაეზარდა ან შეემცირებინა შეთანხმებული სამუშაო საათების ხანგრძლივობა.

ასევე ხშირია შემთხვევები, როდესაც კონტრაქტი არ განსაზღვრავს ისეთ არსებით პირობას, როგორცაა სამუშაოს სახე, მისი მოცულობა და აღწერილობა. ზოგიერთ შემთხვევაში ფორმალურად ჩანს მითითება უფლება-მოვალეობის განსაზღვრის შესახებ დოკუმენტის დართვის თაობაზე. თუმცა, შესწავლილ დოკუმენტებში დანართის სახით ეს ინფორმაცია წარმოდგენილი არ არის.

შრომის კოდექსით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევას იწვევს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების შესახებ ინფორმაციისა და მისი აღრიცხვის წესის შრომის კონტრაქტით გაუთვალისწინებლობა. ხშირია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის ანაზღაურების ტარიფის შეუთანხმებლობის შემთხვევები. ერთ-ერთი ოქმის შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა, რომ შრომითი ხელშეკრულებით არ რეგულირდებოდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს კონკრეტული ოდენობა და მისი ანაზღაურების წესი. ეს დებულებები გაწერილი

იყო შინაგანაწესით, რომლის მიხედვითაც, დამსაქმებელი დასაქმებულს ატყობინებდა წერილობით, მათ შორის, ელ-ფოსტის მეშვეობითაც ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შესახებ, რაზეც დასაქმებულს უნდა გაეცა პასუხი. პასუხის გაუცემლობა ითვლებოდა დადებით პასუხად. ხოლო, იმ შემთხვევაში თუ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება არ იყო შეთანხმებული დამსაქმებელთან, შესრულებული სამუშაო არ ითვლებოდა ზეგანაკვეთურად. დასაქმებული წერილობით უთანხმებდა დამსაქმებელს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების საჭიროებას, ხოლო მისი დუმილი ითვლებოდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე უარად.

ზოგიერთ შემთხვევაში შრომის ხელშეკრულებით არ არის გათვალისწინებული ხელფასის გაცემის ზუსტი დრო და კეთდება მხოლოდ ზოგადი მითითება ხელფასის თვეში ერთხელ გაცემის შესახებ. ანაზღაურებასთან დაკავშირებული ხარვეზებიდან იკვეთება ხელფასისა და დანამატის ზუსტი ოდენობის ხელშეკრულებით გაუთვალისწინებლობის პრობლემა, რაც კანონის ერთ-ერთ არსებით პირობაზე შეუთანხმებლობას გულისხმობს. ზოგიერთ ხელშეკრულებაში კი, გვხვდება მითითება, რომ ანაზღაურება შესრულებული სამუშაოს მიხედვით მოხდება.

ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმებიდან იკვეთება შრომით ხელშეკრულებებში ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობისა და მათი გაცემის წესის მიუთითებლობის პრობლემა. კვლევის ფარგლებში შესწავლილი ხელშეკრულებებიდან ერთ-ერთი, კანონის მოთხოვნათა დარღვევით, ადგენს დასაქმებულის ვალდებულებას შვებულებაში გასვლამდე 14 დღით ადრე შეატყობინოს დამსაქმებელს ამის შესახებ, წინააღმდეგ შემთხვევაში ის კარგავს ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლებას.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესის მკაფიოდ მიუთითებლობის პრობლემა გახდა შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ სამართალდარღვევის დადგენის ერთ-ერთი სამართლებრივი საფუძველი. როგორც წესი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მხოლოდ გარკვეულ საფუძვლებზე მითითება ხდება და იგნორირებულია კანონით გათვალისწინებული სხვა მნიშვნელოვანი საფუძვლები. ამასთანავე, არ არის მოცემული ინფორმაცია კონტრაქტის შეწყვეტამდე წინასწარი გაფრთხილებისა და კომპენსაციის გაცემის შესახებ.

შედარებით იშვიათად, მაგრამ ასევე სახეზეა სამუშაო ადგილისა და იურიდიული მისამართის ხელშეკრულებაში მიუთითებლობის პრობლემა. ერთ-ერთი ოქმით კი, სამართალდარღვევა დადგინდა იმის გამო, რომ სამუშაო ადგილად მითითებული იყო ორი მისამართი - თბილისი და ქუთაისი. დასაქმებულები ეთანხმებოდნენ იმას, რომ დამსაქმებელს საკუთარი შეხედულებისამებრ განესაზღვრა სად, რომელ ქალაქში მოუწევდათ დასაქმებულებს მუშაობა.

5. შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა

შესწავლილი ოქმების ანალიზის საფუძველზე ასევე იკვეთება შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-2 ნაწილის მასიური დარღვევების ტენდენცია. შრომის კოდექსის ზემოხსენებული ნორმა განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა დასაშვებია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომის ხელშეკრულება არ შეიცავს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით. ამასთან, შრომის კოდექსის მე-14 მუხლი ადგენს შრომის არსებითი პირობების ამომწურავ ჩამონათვალს. მათი ცალმხრივი შეცვლა დამსაქმებლის მიერ წარმოადგენს შრომის კანონმდებლობის დარღვევას და ეწინააღმდეგება შრომით ურთიერთობებში მხარეთა ნების თავისუფალი გამოვლენის პრინციპს, რაც ხშირ შემთხვევაში დასაქმებულს სრულიად დამოკიდებულს ხდის დამსაქმებელზე. შრომის ინსპექციის მიერ შემოწმებულ ხელშეკრულებებში მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტის დარღვევის არაერთგვაროვანი შემთხვევებია აღწერილი. კერძოდ, არსებობს ჩანაწერები, რომლის მიხედვითაც, დამსაქმებლებს აქვთ ერთპიროვნული უფლება მიავიროს ან გადაიყვანოს დასაქმებული სხვა ადგილას, კომპანიის წინაშე არსებული საჭიროების შესაბამისად. ცალკეული ხელშეკრულებები შეიცავს დებულებებს, რომლის ძალითაც სამუშაოზე ახლადმიღებული პირი თავდაპირველად საქმდება სტრუქტურულ ერთეულში, ხოლო შემდგომ ადმინისტრაცია თავად წყვეტს, თუ სად, რა უბანზე დასაქმდეს მუშაკი. ასევე, ვხვდებით ჩანაწერებს იმის თაობაზე, რომ გენერალურ დირექტორს უფლება აქვს გაზარდოს ან შეამციროს სამუშაო საათები ან დამსაქმებელი უფლებამოსილია ცალმხრივად დასაქმებულთან შეტყობინებით განახორციელოს კონტრაქტის ცვლილება ან დამატება, რაც გულისხმობს ხელშეკრულებით განსაზღვრული ცალკეული პირობების ცვლილებასაც. ზოგიერთ ხელშეკრულებაში არის ამგვარი ჩანაწერი, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს რეკომენდაციით ხდება ხელფასის შეცვლა. ასევე, შესაძლებელია დაქვითვა, თუ თანამშრომლის ჯანმრთელობის მდგომარეობა არ აძლევს მას უფლებას შეასრულოს მისი საქმიანობა. იგივე ვრცელდება შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტაზე. დამსაქმებელთან გასაუბრების შედეგად ირკვევა, რომ ხელფასის ოდენობა ზეპირად არის შეთანხმებული და წერილობით ჩაწერილი ინფორმაცია ხელფასის შესახებ ზეპირი შეთანხმების შემთხვევაში ბათილია. ხელშეკრულებებში გვხვდება ისეთი ჩანაწერიც, რაც დამსაქმებელს ანიჭებს აბსოლუტურ ძალაუფლებას სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე მოსთხოვოს დასაქმებულს იმ ფუნქციების შესრულება, რაც პირდაპირ არ არის განსაზღვრული შრომის ხელშეკრულებით. წარმოდგენილი რეინსპექტირების ოქმების ანალიზით დგინდება, რომ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ გაცემული მითითებები შრომის ხელშეკრულებების შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-2 ნაწილთან შესაბამისობაში მოყვანის შესახებ დამსაქმებლების მიერ არცერთ შემთხვევაში არ შესრულებულა.

6. სამუშაო დრო და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება

შრომის სამართლის დაცვითი ფუნქციის კონცეფციის გათვალისწინებით, სამუშაო დროის რეგულირების ძირითადი მიზანია დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის

დაცვა, ვინაიდან გადაჭარბებულმა სამუშაო დრომ შესაძლოა, საფრთხე შეუქმნას დასაქმებულის სიცოცხლეს და/ან ჯანმრთელობას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მიხედვით, ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს. კოდექსი სამუშაო დროში არ მოიაზრებს შესვენებისა და დასვენების დროს. ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, თუკი დასაქმების ადგილი არ განეკუთვნება სპეციფიკურ სამუშაოს, სადაც წარმოების/სამუშაო პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტი რეჟიმი. ამ შემთხვევაში კი, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.

2020 წლის სექტემბრის ცვლილებებმა შრომის კოდექსში გაითვალისწინა დასაქმებულის უფლება შესვენებაზე. კერძოდ, 24-ე მუხლის მე-5 ნაწილის მიხედვით, თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 6 საათს აღემატება, დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება. შესვენების დროის ხანგრძლივობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არანაკლებ 6 საათია, შესვენების დროის ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 60 წუთი. ამავე ცვლილებებითვე განისაზღვრა დამსაქმებლის ვალდებულება სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს. გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის დოკუმენტი შეინახოს 1 წლის განმავლობაში. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა შემუშავდა საქართველოს 2021 წლის 12 თებერვლის N 01-15/ნ ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად შემუშავებული ბრძანებით. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული ბრძანების დანართები განმარტავენ, როგორ უნდა შეიქმნას და შეივსოს დოკუმენტი, შესწავლილი ოქმების აბსოლიტური უმრავლესობიდან იკვეთება, რომ დამსაქმებლები ამ დოკუმენტს ან საერთოდ არ აწარმოებენ, ან არასრულია და არასწორად არის შევსებული.

გარდა, ამისა, აღსანიშნავია ცვლაში დასაქმებულთა დაცვის საკანონმდებლო გარანტიები, კერძოდ, შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის მიხედვით, თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/სამუშაო პროცესის უწყვეტ 24-საათიან რეჟიმს, მხარეებს უფლება აქვთ, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ. ამავე კოდექსის 24-ე მუხლით კი, ამ კატეგორიის დასაქმებულთათვის, სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. ამას გარდა, კანონით გათვალისწინებულია დამსაქმებლის ვალდებულება უზრუნველყოს დასაქმებული დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად

არანაკლებ 24 საათისა. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია დასაქმებულმა არაუმეტეს 14 დღის განმავლობაში მიმდევრობით ორჯერ ისარგებლოს 24-საათიანი დასვენების დროით.

კვლევის ფარგლებში შესწავლილი თითქმის ყველა სამართალდარღვევის ოქმითა და მისი თანმდევი მითითებით იკვეთება სამუშაო დროისა და მასთან დაკავშირებული რეგულაციების დარღვევის მასიური შემთხვევები. განსაკუთრებით პრობლემურია, სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტის კანონით დადგენილი წესით შევსება. ხშირია ამ მხრივ გამოვლენილი დარღვევები. ამასთანავე, ზემოაღნიშნული დოკუმენტის არასწორად წარმოება ართულებს და ფაქტობრივად შეუძლებელს ხდის ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის ან უქმე დღეებზე მუშაობის განსაზღვრასა და კალკულაციას, რის გამოც, ხშირად სტანდარტული ტარიფით ხდება ამგვარი შრომის ანაზღაურებაც.

რაც შეეხება დარღვევებს, რომელიც სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმების არასწორად და არასრულად შევსების შედეგად ვლინდება, ხშირ შემთხვევაში ისინი ეხება შემდეგ საკითხებს: არ არის მითითებული დეპარტამენტი ან სტრუქტურული ერთეულის სახელწოდება, არ არსებობს მონაცემი თვის განმავლობაში ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ჯამური ოდენობის შესახებ, არ ხდება თვის განმავლობაში ღამით ნამუშევარი საათების ჯამური ოდენობის მითითება, ისევე, როგორც თვის განმავლობაში უქმე დღეებსა და დასვენების დღეებში ნამუშევარი საათების ჯამური ოდენობა არ არის მითითებული. არ არის წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის დასაქმებულისათვის გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია. ცალკე აღსანიშნავია, რომ სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში არ არის მითითებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ჯამური ოდენობა, თუმცა ნათლად ჩანს რომ დასაქმებულები მუდმივად ასრულებენ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს. კანონის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის აღმრიცხველ შესაბამის ფორმაში ასახოს ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ჯამი და არ დაუშვას ზეგანაკვეთური შრომის ნორმირებულ სამუშაოდ ქცევის პრაქტიკა. იმ შემთხვევებში, თუკი დასაქმებული დათანხმდება დამსაქმებელს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე, დამსაქმებელი ვალდებულია ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები აანაზღაუროს გაზრდილი ოდენობით. ხშირია დარღვევები იმის გამო, რომ არ ხდება სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის დასაქმებულისათვის გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარდგენა. შრომის ინსპექციის მიერ დარღვევების დადგენის ერთ-ერთი ყველაზე ხშირი საფუძველია სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტის ცალკეული გვერდების შეუვსებლობის პრობლემაც.

ცვლაში მუშაობასთან დაკავშირებულ დარღვევებზე უნდა აღინიშნოს, რომ ცვლიანობის განრიგით უწყვეტი რეჟიმით მუშაობისას ხშირ შემთხვევაში არ არის უზრუნველყოფილი ცვლებს შორის 12 საათიანი დასვენება. შედარებით იშვიათ შემთხვევებში არ ხდება 7 დღის განმავლობაში 24 საათიანი დასვენების უფლებით დასაქმებულის უზრუნველყოფა.

დარღვევები იკვეთება ასევე, შესვენების უფლებით სარგებლობის მარეგულირებელი ნორმების შეუსრულებლობის გამო. კერძოდ, ხელშეკრულებით არ არის განსაზღვრული

უფლება შესვენებაზე, ხოლო შინაგანაწესით დადგენილი შესვენების ოდენობა 60 წუთზე ნაკლებია, რაც ეწინააღმდეგება კანონის მოთხოვნას. არის შესწავლილი შემთხვევები, სადაც შესვენება 30 წუთით არის განსაზღვრული, ხოლო სხვა შემთხვევებში დასაქმებულებთან გასაუბრების შედეგად იკვეთება, რომ ისინი რეალურად ხშირად 60 წუთზე ნაკლები დროით სარგებლობენ შესვენების უფლებით.

ინსპექტირების ოქმების ანალიზის შედეგად ვლინდება საგანგაშო ტენდენცია, რომელიც უკავშირდება დამსაქმებლების მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების წესის დარღვევას და შესრულებული სამუშაოსთვის გაზრდილი ოდენობით ანაზღაურების სისტემის არარსებობას. გამოკვლეული ოქმების აბსოლუტურ უმრავლესობაში იკვეთება საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის უხეში დარღვევა. შრომის კოდექსის ზემოხსენებული მუხლის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს და ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ეს ტენდენცია ტენდენცია განსაკუთრებულად დამახასიათებელია იმერეთის რეგიონში მოქმედ, კოვიდ 19-ის მართვაში ჩართულ რაიონულ რეფერალურ ცენტრებსა თუ კლინიკებში. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების წესის არასწორი, დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად განმარტება და გამოყენება დასაქმებულების ფუნდამენტურ უფლებებს ლახავს. ინსპექტირების შედეგად ვლინდება, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება არა საგამონაკლისო შემთხვევებს მოიცავს, არამედ რუტინულ პრაქტიკად არის გადაქცეული დამსაქმებლების მიერ და ხშირ შემთხვევებში ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებებში გვხვდება ჩანაწერები იმის თაობაზე, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება სავალდებულოა დამსაქმებლის მოთხოვნის საფუძველზე და ორგანიზაციის საჭიროებების გათვალისწინებით. მსგავსი ჩანაწერები ნათლად ადასტურებს, რომ შრომის თავისუფლების ფუნდამენტური პრინციპი უგულვებელყოფილია, რადგან დასაქმებულები მოკლებულნი არიან შესაძლებლობას თავად გადაწყვიტონ დათანხმდნენ თუ არა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას. ანუ ისარგებლონ ნების თავისუფლების პრინციპებით. სამედიცინო კლინიკების უმრავლესობაში დასაქმებულებს უწევთ უქმე დღეებში მუშაობა, თუმცა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებში არ არის მითითებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ჯამური ოდენობა და ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურებულია როგორც ნორმირებულ სამუშაო დროში მუშაობა. ზოგიერთ შემთხვევაში დამსაქმებლების მიერ შინაგანაწესში განსაზღვრულია წესი ზეგანაკვეთური სამუშაოს სანაცვლოდ ადეკვატური დასვენების დღის მიცემის შესახებ. შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ წინასწარ, ცალმხრივად განსაზღვრა იმისა, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის დასაქმებულებს მიეცემათ პროპორციული დასვენების დღე არღვევს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის იმ დანაწეს, რომლის მიხედვითაც მხოლოდ მხარეების შეთანხმების შედეგად შესაძლოა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ პროპორციული დასვენების დღის მიცემა.

აღსანიშნავია, რომ შრომის ინსპექტორების მიერ დარღვევის ოქმებში ჩამოყალიბებული დასაბუთება არის საკმაოდ ამომუწურავი და რეფერირებას ახდენს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებში ასახულ სტანდარტებზე. ისევე როგორც ევროპის სოციალური ქარტიის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტზე, ადამიანის უფლებათა დეკლარაციის 24-ე მუხლზე, გაეროს პაქტის ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლების შესახებ მე-7 მუხლზე.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის, დამსაქმებლების მიერ გაზრდილი ოდენობით ანაზღაურების არ მიცემა შრომის ფუნდამენტური უფლებების დარღვევის მიღმა, ლახავს მხარეთა თანასწორუფლებიანობას, ძირს უთხრის ღირსეული შრომისთვის ღირსეული ანაზღაურების პრინციპს, ხელს უშლის სოციალური სამართლიანობის დამკვიდრებას და მნიშვნელოვნად ამცირებს დასაქმებულთა სოციალურ კეთილდღეობას.

ყურადსაღებია ის გარემოება, რომ შრომის ინსპექციის მიერ გაცემული მითითებები, რომელიც ეხებოდა კომპანიებში ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის ანაზღაურების წესისა და ოდენობის შრომის კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში მოყვანას, არცერთი ორგანიზაციის მიერ არ იქნა შესრულებული, რაც იმას ნიშნავს რომ დამსაქმებლები განაგრძობენ მოქმედი არასწორი პრაქტიკით საქმიანობას და დასაქმებულთა ფუნდამენტური უფლებები კვლავ შელახული რჩება.

7. შეთავსებითი სამუშაოს შესრულება

შესწავლილი ოქმების ანალიზის საფუძველზე იკვეთება, რომ კოვიდ-19 მართვაში ჩართული კლინიკებში დასაქმებულთა ცალკეულ შრომით ხელშეკრულებებში იკვეთება დასაქმებულთა თავისუფალი ნების პრინციპის გაუმართლებელი შეზღუდვა შეთავსებით ან ნარდობის ხელშეკრულების საფუძველზე იმუშაონ სხვა დამსაქმებლებთან. შრომის ხელშეკრულებებში შეთავსებით ან ნარდობის საფუძველზე მუშაობის უფლების აკრძალვა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-16 მუხლის, მე-5 პუნქტს, რომელიც დასაქმებულს აძლევს უფლებას იმუშაოს შეთავსებით ან ნარდობის ხელშეკრულების საფუძველზე. კანონის თანახმად, ერთადერთი შემთხვევა, როცა დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულს შეუზღუდოს ეს უფლება, არის მხოლოდ მაშინ, როცა პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს სამუშაო წარმოადგენს დამსაქმებლის კონკურენტს. ხელშეკრულებების ანალიზის შედეგად ვლინდება ისეთი მკაცრი შეზღუდვები, როდესაც დასაქმებულს შეუძლია მხოლოდ დამსაქმებლის წერილობით თანხმობის საფუძველზე შეასრულოს რაიმე ტიპის შეთავსებით სამუშაო და დასაქმებულის მხრიდან ამ ვალდებულების შეუსრულებლობის შემთხვევაში ზოგიერთ ხელშეკრულებებში გათვალისწინებულია პირგასამტეხლო საშუალო თვიური ხელფასის ხუთმაგი ოდენობით. ანაზღაურება უნდა მოხდეს მოთხოვნიდან 14 კალენდარული დღის ვადაში. ბუნებრივია, ასეთი

გაუმართლებელი ჩარევა დასაქმებულის ნებაში (იმუშავოს შეთავსებით დამსაქმებლის არაკონკურენტ ორგანიზაციაში და ამ მოთხოვნის დარღვევისთვის განსაზღვრული მკაცრი სანქციები დამსაქმებლის მხრიდან) ეწინააღმდეგება შრომის თავისუფლების პრინციპს და სამოქალაქო კოდექსით გარანტირებულ უფლებებს. **რეინსპექტირების შედეგად ვლინდება, რომ შრომის ინსპექციის მიერ გაცემული მითითები შესაბამისობაში მოეყვანათ შრომის ხელშეკრულებებში ასახული აკრძალვები შეთავსებითა და ნარდობის ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობის შესახებ, არცერთი შემოწმებული კომპანიის მიერ არ შესრულებულა.**

8. ღამის ცვლაში მუშაობის შეზღუდვა

ინსპექტირების ერთ ოქმში იკვეთება, რომ ხელშეკრულების თანახმად, მხარეები თანხმდებიან ღამის ცვლაში მუშაობაზე. ხელშეკრულებაში დაკონკრეტებულია, რომ ეს დებულება ეხება ნებისმიერ დასაქმებულს, მათ შორის არასრულწლოვანს, ორსულ ან ახლად ნამშობიარებს, მეძუძურ დედას, სამ წლამდე ბავშვის მშობელს, შშმ პირს. აღნიშნული ჩანაწერი ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის 28-ე მუხლის მე-3 პუნქტს, რომელიც კრძალავს ღამის სამუშაოზე არასრულწლოვანის, ორსულის, ახლად ნამშობიარების, მეძუძური დედის დასაქმებას. კანონმდებელი უშვებს გამონაკლისს, რომ შშმ პირს ან შშმ პირის მშობელს მისი თანხმობის შემთხვევაში აქვს შესაძლებლობა იმუშაოს ღამის საათებში. საქართველოს შრომის კანონმდებლობა, ისევე როგორც შესაბამისი საერთაშორისო კონვენციები ზემოხსენებული კატეგორიის პირებს განსაკუთრებული დაცვის რეჟიმის ქვეშ აქცევს მათი მოწყვლადობის ხარისხის გათვალისწინებით. კანონმდებელი ამ აკრძალვით ითვალისწინებს იმ მოცემულობას, რომ მაგალითად, არასრულწლოვანის ღამის საათებში მუშაობამ შესაძლოა გავლენა მოახდინოს მის ფსიქო-ემოციურ განვითარებაზე, შეეზღუდოს განათლების უფლებისადმი ხელმისაწვდომობა და საფრთხე შეექმნას ბავშვის ჭეშმარიტი ინტერესების სრულფასოვან რეალიზაციას. შესაბამისად, დაუშვებელია დამსაქმებლის მიერ არასრულწლოვანი პირების ორსული, ახლად ნამშობიარები ქალებისა და მეძუძურ დედების ღამის ცვლაში დასაქმება, თუნდაც ამ პირების თანხმობის შემთხვევაში. აღსანიშნავია, რომ შრომის ინსპექციის მიერ გაცემული მითითება ამ საკითხთან დაკავშირებით, დამსაქმებლის მიერ შესრულდა და შრომის ხელშეკრულებების შესაბამისი ჩანაწერები დაკორექტირდა იმგვარად, რომ აკრძალა არასრულწლოვანის, ორსული ან ახლად ნამშობიარები ქალის ან მეძუძური დედის ღამის სამუშაოზე დასაქმება.

9. შრომის ანაზღაურება და დანამატები

წარმოდგენილი ოქმების ანალიზის შედეგად დასტურდება, რომ კოვიდ-19 მართვაში ჩართული კლინიკების მიერ ადგილი აქვს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის სისტემურ დარღვევას, რომელიც უკავშირდება გაწეული შრომისთვის ანაზღაურების საკითხების რეგულირებას. დასაქმებულთა შრომით ხელშეკრულებებში სათანადოდ არ არის გაწერილი დანამატის მიღების კანონით გათვალისწინებული ოდენობა და გაცემის წესი. არ არის

განსაზღვრული კოვიდ დაწესებულების ფარგლებში მუშაობის წესი N 828 ბრძანება N20 მე-4 მუხლის „ვ, „ვ.ა.- ვ.გ“ და „თ“ ქვეპუნტების შესაბამისად. კერძოდ, კოვიდ-19 მართვაში ჩართული კლინიკების მიერ წარმოებულ საბუღალტრო და სახელფასო უწყისების ანალიზით დგინდება, რომ სამედიცინო პერსონალის ანაზღაურება და დანამატები გაცემული იყო დანაკლისით, ცალკეულ შემთხვევებში კი დაგვიანებით. ორ კლინიკაში დაფიქსირდა ხელფასის ორთვიანი დაგვიანების ფაქტები. ასევე, ვლინდება შემთხვევები, როდესაც კოვიდ კლინიკებში დასაქმებული, შედარებით დაბალ პოზიციებზე მომუშავე დასაქმებულები, მათ შორის ექთნები, ორდინატორები, უმცროსი ექიმები ანაზღაურებას იღებდნენ მთავრობის მიერ დადგენილი დანამატის ტარიფის შემცირებული ოდენობით. იკვეთება დანაკლისით ანაზღაურების ისეთი ფაქტებიც, როცა მაგალითად მედდებმა იმუშავეს 8-ჯერ თვის განმავლობაში 24 საათიან ცვლაში, ხოლო მათ აუნაზღაურდათ 4 ცვლის ნამუშევარი.

შრომის ინსპექციის მიერ შრომის ხელშეკრულებების შემოწმების შედეგად გამოიკვეთა, რომ მასიურად დარღვეულია შრომის კოდექსის ის მოთხოვნები, რომელიც დამსაქმებელს ავალდებულებს შრომის ხელშეკრულებაში ზუსტად განსაზღვროს შრომის ისეთი არსებითი პირობები, როგორცაა შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გაცემის დრო.

ფიქსირდება შემთხვევები, როდესაც ზუსტად ვერ დგინდება დასაქმებულების ძირითადი სახელფასო ანაზღაურების ოდენობა. დასაქმებულები მორიგეობების მიხედვით იღებენ ხელფასს, თუმცა ვერ დადგინდა რა დროის განმავლობაში მუშაობდა დასაქმებული და შეესაბამება თუ არა მისი ანაზღაურება მის მიერ რეალურად ნამუშევარ დროს.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომის ანაზღაურება არის ძირითადი ან მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი, ან ნებისმიერი სხვა ანაზღაურება, რომელიც გადახდილია ფულადი ფორმით ან ნატურით და რომელსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ იღებს დასაქმებული დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ. ასევე, შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. შესაბამისად, დასაქმებულისთვის თვის განმავლობაში შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება უნდა განხორციელდეს იმავე თვეში და არა მომდევნო თვეებში. კომპანიების მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის შესწავლის შედეგად ფიქსირდება შრომის კოდექსის, 41-ე მუხლის მეოთხე პუნქტის დარღვევა, რომელიც დამსაქმებელს ავალდებულებს, დაგვიანებით გადახდილი ხელფასის შემთხვევაში, დასაქმებულს გადაუხადოს 0.07 პროცენტი ყოველ გადაცილებულ დღეზე. ცალკეულ შემთხვევებში იკვეთება, რომ არ არსებობს ხელფასის ზუსტი ოდენობის განსაზღვრის წესი. ყოველთვიური ანაზღაურება ხშირ შემთხვევაში არ შეესაბამება ხელშეკრულებაში ასახულ რაოდენობას და რეალურად სახელფასო ანაზღაურება მიბმულია ცვლაში მუშაობის მაჩვენებელთან.

შრომის ანაზღაურების არასრულად, დანაკლისით გაცემა ეწინააღმდეგება შრომის სამართლის ფუნდამენტურ უფლებას პირმა მიიღოს ანაზღაურება სრულად და დროულად გაწეული სამუშაოსთვის. ეს ლახავს ღირსეული შრომისთვის ღირსეული ანაზღაურების პრინციპს.

რენსპექტირების შედეგებმა აჩვენა, რომ მხოლოდ 2 სამედიცინო კლინიკის მიერ შესრულდა ინსპექტირების ოქმში ასახული მითითება. კერძოდ, კოვიდ 19 მართვაში ჩართვის გამო, სახელმწიფოს მხრიდან დამტკიცებული დანამატების ოდენობის მიხედვით დასაქმებულთა სახელფასო ანაზღაურება დაკორექტირდა და შესაბამისობაში იქნა მოყვანილი დანამატების დადგენილ ტარიფებთან. ასევე, დაგვიანებული ან დანაკლისის სახით გაცემული ანაზღაურების გამო, გადაცილებულ დღეებზე დასაქმებულებს მიეცათ 0,07 პროცენტი ყოველ გადაცილებულ დღეზე.

10. დაქვითვა შრომის ანაზღაურებიდან

ინსპექტირების ოქმების შესწავლის შედეგად ვლინდება რამდენიმე შემთხვევა, როდესაც დამსაქმებელი ცალმხრივად, საკუთარი შეხედულებისამებრ განსაზღვრავს დასაქმებულის წინააღმდეგ სანქციების გამოყენების წესსა და ოდენობას. კერძოდ, შრომის შინაგანაწესები შეიცავს ჩანაწერს, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ხელფასი სრულად ან ნაწილობრივ. აღნიშნული ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის 33-ე მუხლის მეორე ნაწილს, რომელიც განმარტავს, რომ შრომითი ანაზღაურებიდან ერთჯერადი დაქვითვის საერთო თანხა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50%-ს. შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ 50%-იანი შეზღუდვის წესის უგულვებელყოფა შესაძლოა არაპროპორციულად მაღალ ტვირთს უწესებს დასაქმებულს. ეს არღვევს შრომის სამართლიანი და ღირსეული ანაზღაურების პრინციპს.

11. საბოლოო ანგარიშსწორება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისას

ინსპექტირების შესწავლილ ოქმში, ერთ-ერთი საბანკო სექტორის შემოწმებისას იკვეთება, რომ შრომის შინაგანაწესის მიხედვით, თუკი დასაქმებულთან შრომის ხელშეკრულება შეწყდა ბონუსის აღების თარიღამდე, დასაქმებულს არ მიეცემოდა მის მიერ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტამდე გამომუშავებული ბონუსი. აღნიშნული ჩანაწერი ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლს, რომელიც ადგენს, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, დამსაქმებელი ვალდებულია მოახდინოს დასაქმებულთან საბოლოო ანგარიშსწორება ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 7 კალანდარული დღის ვადაში. შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტამდე დასაქმებულის მიერ გამომუშავებული ბონუსის არ მიცემა წარმოადგენს დამსაქმებლის თვითნებურ, არაკანონისმიერ ქმედებას, რაც ამასთანავე წინააღმდეგობაში მოდის არა მხოლოდ შრომის კანონმდებლობასთან, არამედ საყოველთაოდ აღიარებულ სამართლის პრინციპებთან. დაუშვებელია შრომითი ურთიერთობების განმავლობაში შესრულებული სამუშაოსთვის გასაცემი ხელფასის ან ნებისმიერი სახელფასო დანამატის არ მიცემა ანაზღაურების თარიღამდე შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო. რაც ასევე, აუარესებს შრომის კოდექსით განსაზღვრულ შრომის პირობებს.

12. შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვები

ინსპექტირების ერთ-ერთ შესწავლილ ოქმში იკვეთება, რომ ხელშეკრულების თანახმად, დასაქმებულებს ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 3 წლის განმავლობაში ეკრძალებათ პირადი ან ნებისმიერი მესამე პირის სასარგებლოდ ნებისმიერი პირის გადაბირება ან მათთან დასაქმება, რომელიც უკვე მუშაობს ან მომავალში დასაქმდება ყოფილ დამსაქმებელთან. ამგვარი ქმედებისთვის გათვალისწინებულია ჯარიმა ხელფასის ასმაგი ოდენობით. დასაქმებულს ეკრძალება ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 3 წლის განმავლობაში დამსაქმებლის კონკურენტი ან სამომავლო კონკურენტი იურიდიული პირის დაფუძნება, პარტნიორობა, ბენეფიციარობა, მართვის ორგანოს წევრობა. აღნიშნული ჩანაწერები დამსაქმებელს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდგომ მასზე უტოვებს არაპროპორციული და გაუმართლებელი კონტროლის შესაძლებლობას. ბუნებრივია, მსგავსი შეზღუდვები ეწინააღმდეგება არა მხოლოდ შრომის კოდექსს, არამედ საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებულ შრომის თავისუფლების პრინციპს. რა თქმა უნდა, შრომის კოდექსის მე-60 მუხლი დამსაქმებელს აძლევს შესაძლებლობას მასთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდგომ დასაქმებულს შეუზღუდოს მის კომპანიაში მიღებული ცოდნისა და კვალიფიკაციის გამოყენება კონკურენტ კომპანიაში. თუმცა კანონი აწესებს 6 თვიან შეზღუდვას შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის თარიღიდან. შესაბამისად, შრომის შინაგანაწესში არსებული ჩანაწერი სამწლიანი შეზღუდვის შესახებ არღვევს საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრულ უფლებას და არათანაზომიერად დამოკიდებულს ხდის ყოფილ დამსაქმებელზე. ეს ხელს უშლის მას პროფესიულ სრულყოფასა და განვითარებაში, ისევე, როგორც კარიერულ წინსვლაში. ამასთან აღსანიშნავია ისიც, რომ დამსაქმებლის მიერ შინაგანაწესში ასახული შეზღუდვა ეხება არა მხოლოდ კონკურენტ კომპანიას, არამედ ნებისმიერ სავარაუდო დამსაქმებელს, სადაც სამი წლის განმავლობაში პოტენციურად შესაძლოა დასაქმდეს პირი.

რეინსპექტირების შედეგად დადგინდა, რომ კომპანიის მიერ შრომის ინსპექციის სამსახურის მითითება ზემოხსენებული შეზღუდვების შრომის კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში მოყვანის თაობაზე არ შესრულებულა.

13. სოლიდარული პასუხისმგებლობა შრომით ურთიერთობებში

ინსპექტირების შედეგად შესწავლილ ერთ-ერთ ოქმში იკვეთება, რომ დამსაქმებლის მიერ შრომის შინაგანაწესში ასახულია ისეთი დებულებები, რაც დასაქმებულებს შესასრულებელი ფუნქცია-მოვალეობების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვანი შესრულების შემთხვევაში აკისრებს სოლიდარულ პასუხისმგებლობას. კერძოდ, ვხვდებით ისეთ ფორმულირებას, როდესაც დამსაქმებელი უფლებამოსილია ერთ-ერთი დასაქმებულის მიმართ არსებული ფაქტები გამოიყენოს სხვა დასაქმებულებთან მიმართებაშიც. ამასთან, რომელიმე დასაქმებულის მიერ ფუნქცია-მოვალეობების არ შესრულების ან არაჯეროვანი შესრულების

შემთხვევაში დამსაქმებელი იტოვებს უფლებას, შესაბამისი მოთხოვნები წაუყენოს ნებისმიერ თანამშრომელს და მის მიმართ გამოიყენოს კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებები. აღნიშნული ჩანაწერები ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის 59-ე მუხლის პირველ ნაწილს, რომლის თანახმდაც წერილობითი ხელშეკრულებით შესაძლოა განისაზღვროს დასაქმებულის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე. შესაბამისად, ზემოხსენებულ შემთხვევაში, დამსაქმებელს აქვს შეუზღუდავი დისკრეცია, ინდივიდუალური პასუხისმგებლობა განავრცოს კოლექტიურად, სოლიდარულად სხვა დასაქმებულებზე, რაც შეუსაბამოა არ მხოლოდ შრომის კანონმდებლობასთან, არამედ სამართლის საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპებთან. ყველა დასაქმებული ინდივიდუალურად არის პასუხისმგებელი მასზე დაკისრებული სამუშაოს შესრულებაზე და მისი არაჯეროვანი შესრულების შემთხვევაში პასუხისმგებლობის გავრცელება სხვა დასაქმებულებზე არის არაპროპორციული და არაკანონისმიერი.

რეინსპექტირების შედეგებმა აჩვენა, რომ დამსაქმებლის მიმართ გაცემული მითითება შესრულდა და დამსაქმებელმა შრომის კოდექსთან შესაბამისობაში მოიყვანა შინაგანაწესის ის დებულებები, რაც გულისხმობდა დასაქმებულთა მიმართ კოლექტიური პასუხისმგებლობის დაკისრებას.

14. შრომის ურთიერთობების შეჩერება

ინსპექტირების შედეგად იკვეთება, რომ რამდენიმე კომპანიის შინაგანაწესი ან ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულება საერთოდ არ შეიცავდა მითითებას შრომის მოქმედი კონტრაქტის შეჩერებისა და მასთან დაკავშირებული ანაზღაურების წესის თაობაზე. მხოლოდ გვხვდება შაბლონური მითითება იმის თაობაზე, რომ შრომითი ურთიერთობების შეჩერებისას დასაქმებულს არ მიეცემა ანაზღაურება. ამგვარი ბლანკეტური ჩანაწერი ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის 46-ე მუხლს, რომელიც აღგენს იმ გამონაკლის შემთხვევებს, როდესაც დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობების შეჩერებისას უნდა აუნაზღაურდეს ის თანხა, რასაც დასაქმებული მიიღებდა აქტიურ შრომით ურთიერთობაში ყოფნის დროს. კერძოდ, შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის თანახმად, დამსაქმებელს აქვს ვალდებულება აუნაზღაუროს პირს სამხედრო სარეზერვო სამსახურის განმავლობაში შრომის ანაზღაურება, ისევე როგორც კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება.

ერთ-ერთ წარმოდგენილ ოქმში ასევე ვლინდება, რომ ხელშეკრულებებში გვხვდება ჩანაწერი დასაქმებულის დროებით სამუშაოდან ჩამოშორების შესახებ, რაც განმარტებულია შრომითი ურთიერთობების შეჩერების საფუძვლად და შესაბამისად ამ დროის განმავლობაში დასაქმებულს არ მიეცემა ანაზღაურება. ამგვარი ჩანაწერი ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის 46-ე მუხლს, რომელიც ამომწურავად განმარტავს შრომითი ურთიერთობების შეჩერების საფუძვლებს და შესაბამისად, ნებისმიერი ამ საფუძვლებისგან განსხვავებული წესი შრომითი ურთიერთობების შეჩერების მიზნით, ეწინააღმდეგება მოქმედ კანონმდებლობას.

აღსანიშნავია, რომ შრომის ინსპექციის მითითება შრომის ხელშეკრულებებისა და შინაგანაწესის ნორმების შრომის კოდექსთან შესაბამისობაში მოყვანის შესახებ, დამსაქმებლის მიერ შესრულდა.

15. დასაქმებულთა პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა

წარმოდგენილი ოქმების ანალიზის შედეგად ვლინდება შემთხვევა, როდესაც შრომის შინაგანაწესის მიხედვით, დასაქმებულის ინიციატივით ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, ის ვალდებულია ანაზღაუროს კვალიფიკაციის ასამაღლებელ კურსებში მონაწილეობის თანხა ორმაგი ოდენობით. ზემოხსენებული ჩანაწერი ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის 22-ე მუხლს, რომელიც ნათლად განმარტავს, რომ დამსაქმებელმა ხელი უნდა შეუწყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლებას. ნებისმიერი სახის სასწავლო კურსში ჩართვის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს თავად დამსაქმებელი. ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის დრო ითვლება სამუშაო დროდ და ანაზღაურდება. შესაბამისად, დასაქმებულის განცხადების საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის მიმართ კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსის საფასურის ორმაგი ოდენობით დასაქმებულის მიერ გადახდის ვალდებულების დაკისრება წარმოადგენს არამართლზომიერ და არაპროპორციულად მაღალ ტვირთს დასაქმებულისთვის. რამაც შესაძლოა უარყოფითი ზეგავლენა მოახდინოს სანქცირებული დასაქმებულის სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობაზე და შეზღუდოს მისი თავისუფლება - თავად აირჩიოს სად, როდის და ვისთან დასაქმდეს. ნიშანდობლივია ის გარემოებაც, რომ შინაგანაწესში არ არის დაკონკრეტებული, თუნდაც რა შემთხვევებში შესაძლოა დასაქმებულის მიმართ გამოყენებული იქნას აღნიშნული სანქცია. შესაძლებელია, დასაქმებული წლების განმავლობაში კეთილსინდისიერად ასრულებდა დამსაქმებლის წინაშე აღებულ ვალდებულებას კონკრეტული სამუშაოს შესასრულებად და შესაბამისად ამგვარი ბლანკეტური წესის გავრცელება ყოველგვარი დათქმის გარეშე წარმოადგენს დასაქმებულის უფლების არამართლზომიერ შეზღუდვას.

დამსაქმებლის მიერ შრომის ინსპექციის მითითება შესაბამისობაში მოყვანათ შრომის შინაგანაწესის შესაბამისი დებულებები შრომის კოდექსის მოთხოვნებთან არ შესრულდა.

16. ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულება

ინსპექტირების ოქმების ანალიზის შედეგად, დამსაქმებლების მხრიდან, იკვეთება ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სარგებლობის ფუნდამენტური უფლების მასიური დარღვევები. სხვადასხვა სახის დარღვევების განზოგადების გზით, შეიძლება ითქვას, რომ დამსაქმებლები გვერდს უვლიან შრომის კოდექსით დადგენილ მინიმალისტურ სტანდარტებს და ხშირად, თავიანთი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით შრომით ხელშეკრულებებში და შინაგანაწესებში იმგვარად არის დებულებები ჩამოყალიბებული, რომ დასაქმებულები ფაქტოვრივად დასვენების უფლებით

სარგებლობას მოკლებულნი არიან. ზოგიერთი შრომის ხელშეკრულება შეიცავს პირდაპირ ჩანაწერს იმის თაობაზე, რომ დასაქმებულები დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში ვერ ისარგებლებენ ანაზღაურებადი შვებულებით, რაც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველ ნაწილს. ერთ-ერთი მომსახურების სფეროს კომპანიის შრომის შინაგანაწესში გვხვდება ისეთი ჩანაწერიც, რომლის მიხედვითაც დასაქმებულის ფულადი დავალიანების შემთხვევაში მისი გამოუყენებელი შვებულების თანხა დამსაქმებელს შეემლო მიემართა ამ ვალდებულების დასაფარად, რაც სრულიად ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-2 ნაწილს.

ერთ-ერთ გამოკვლეულ ოქმში დამსაქმებლების მხრიდან იკვეთება ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლების არასწორი, კანონმდებლობის მოთხოვნების გვერდის ავლის საკმაოდ ორიგინალური პრაქტიკა. კერძოდ, დგინდება, რომ ანაზღაურებადი შვებულების საერთო თანხა დამსაქმებელმა წინასწარ ასახა ყოველთვიურ ხელფასებში საერთო დაანგარიშების მეთოდით და დასაქმებულს კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის შემთხვევაში არ უნაზღაურდება შვებულების თანხა. რაც ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლს და საქართველოს მიერ რატიფიცირებულ საერთაშორისო კონვენციების სულისკვეთებას.

ზოგიერთი კომპანიის შინაგანაწესის თანახმად, დამსაქმებელს აქვს ექსკლუზიური უფლება უარი უთხრას დასაქმებულს კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენებაზე, საშვებულებო დღეების კომპენსაციის ხარჯზე. აღნიშნული ჩანაწერი დასაქმებულს უზღუდავს შრომის უფლებასთან მჭიდროდ დაკავშირებული დასვენების უფლებით სარგებლობის შესაძლებლობას. დასვენების უფლების რეალიზაციის ჩანაცვლება ნებისმიერი ფულადი კომპენსაციით არის გაუმართლებელი, დაუშვებელი და არამართლზომიერი ჩარევა კანონმდებლობით დაცულ ფუნდამენტურ უფლებებში. დასაქმებულის დასვენება პირდაპირ პროპორციულია მისი როგორც ფიზიკური, ასევე მენტალური ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან. საინტერესოა, რომ შემოწმების ოქმებში ამ მიმართულებით მსჯელობა კარგად არის დასაბუთებული როგორც საერთაშორისო კონვენციებზე, ასევე საქართველოს უზენაესი სასამართლო პრაქტიკაზე დაყრდნობით.

წარმოდგენილი ოქმების ანალიზით იკვეთება, რომ საკმაოდ არაერთგავროვანი და ბუნდოვანია იმ დასაქმებულთა ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობა, რომელთა ანაზღაურება გამომუშავებაზეა დამოკიდებული. არ არსებობს დასაქმებულებისთვის შვებულების გამოანგარიშების ერთიანი წესი და ფორმები. შესაბამისად, გამომუშავებაზე მყოფი პირების ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლება შეზღუდულია და ხშირ შემთხვევაში დამოკიდებულია დამსაქმებლის ნებაზე. ანალოგიურ ვითარებაში იმყოფებიან ის დასაქმებულები, რომლებიც მორიგეობით მუშაობენ. ისინი ვერ სარგებლობენ ანაზღაურებადი შვებულებით, რადგან მათი განმარტებით, მათ ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება ეძლევათ მორიგეობების მიხედვით და შესაბამისად, დამსაქმებელს არც შრომით ხელშეკრულებებში და არც შინაგანაწესში ანაზღაურებადი შვებულება განსაზღვრული არ აქვთ.

იკვეთება ისეთი შემთხვევა, როდესაც ხელშეკრულების თანახმად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაში გასვლამდე 1 თვით ადრე ეზღუდებოდა დასაქმებულს ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობა, რაც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის პირველ ნაწილს. ორსული ქალებისთვის ამგვარი შეზღუდვების დაწესება ეწინააღმდეგება მათი განსაკუთრებული დაცვის კონცეფციას და შესაძლოა გაუმართლებელ რისკს უქმნიდეს ორსული ქალისა და ნაყოფის ჯანმრთელობას. საყოველთაოდ აღიარებული ფაქტია, რომ ორსულობის დროს ქალების მოწყვლადობა მატულობს და თუკი წარმოიშვა მშობიარობამდე ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის აუცილებლობა, ამკრძალავი ჩანაწერის არსებობა ვერ უზრუნველყოფს მათი ფუნდამენტური უფლების შეუფერხებელ რეალიზაციას. წარმოდგენილი დოკუმენტებიდან არ იკვეთება რომ მძიმე, მავნე საშიშიპირობებიან სამსახურში დასაქმებულებს აქვთ შრომის კოდექსით გარანტირებული, დამატებით 10 კალენდარული დღით ანაზღაურებადი შვებულების ქონის უფლება.

წარმოდგენილი ოქმების ანალიზი ცხადყოფს, რომ უმეტეს შემთხვევებში, დამსაქმებლების მიერ შრომის ხელშეკრულებებში ან შინაგანაწესში არ ხდება მითითება იმის თაობაზე, რომ დასაქმებულებს უფლება აქვთ წელწადში 15 კალენდარული დღის ოდენობით ისარგებლონ ანაზღაურების გარეშე შვებულებით, რაც ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსს. ცალკეულ შრომის შინაგანაწესში გვხვდება ჩანაწერები, რომლის ძალითაც დასაქმებულს ანაზღაურების გარეშე შვებულების უფლება წარმოეშვება მხოლოდ მას შემდგომ, რაც ისინი ისარგებლებენ ყველა სხვა შვებულებებით. ზემოხსნებული დათქმების არსებობა შინაგანაწესებში დასაქმებულს უზღუდავს თავისუფლებას განსაზღვროს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სარგებლობა, მის მიერ მსგავსი საჭიროების შემთხვევებში, რაც ამავდროულად არღვევს შრომით ურთიერთობებში მხარეთა თანასწორუფლებიანობის უმნიშვნელოვანეს პრინციპს.

რეინსპექტირების ოქმების ანალიზი აჩვენებს, რომ შრომის ინსპექციის მიერ გაცემული მითითებები, რომელიც ეხებოდა დამსაქმებლების მიერ შრომის ხელშეკრულებებისა თუ შინაგანაწესების ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების მიცემის წესის კანონისმიერ მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მოყვანას, არ იქნა შესრულებული. ბუნებრივია, ამ მოცემულობის გათვალისწინებით, დასაქმებულების უფლებრივი მდგომარეობა ამ მიმართულებით არ გამოსწორებულა და ისინი კვლავ აგრძელებენ მუშაობას დასვენების ფუნდამენტური უფლების სრულფასოვანი რეალიზაციის გარეშე.

17. ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმების დანერგვა სამუშაო ადგილებზე

პირველადი ინსპექტირების 41 შესწავლილი ოქმიდან ხუთ შემთხვევაში დგინდება, რომ კომპანიის შინაგანაწესში არ არის დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები, რაც ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის დებულებებს, კერძოდ შრომის კოდექსის 23-ე მუხლის მე-4 ნაწილს. საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის

მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. შრომის კოდექსი ერთმანეთისგან განასხვავებს პირდაპირ და არაპირდაპირ დისკრიმინაციას. კერძოდ, პირდაპირი დისკრიმინაცია ნიშნავს რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ადგილი აქვს არათანაბარ მოპყრობას სხვა პირთან შედარებით, რომელიც არის, იყო ან შესაძლოა გამხდარიყო ანალოგიურ ან მსგავს მდგომარეობაში უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი. არაპირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს სხვა პირთან შედარებით, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როცა ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები აუცილებელი და თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად. აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ შრომის ინსპექტორების შეფასებისა და დასაბუთებულობის ნაწილი არაერთგვაროვნებით გამოირჩევა. მითითება არ შეიცავს კონკრეტულ მოთხოვნას დამსაქმებლის მიმართ, უზრუნველყოს ანტიდისკრიმინაციული დებულებების შეტანა შინაგანაწესში ან სხვა დოკუმენტებში და დანერგოს დისკრიმინაციის ფაქტებზე რეაგირების შიდა მექანიზმები. მსჯელობა შემოიფარგლება ზოგადი წინადადებებით, რომ მნიშვნელოვანია დამსაქმებელმა უზრუნველყოს თანასწორუფლებიანობის პრინციპების რეალიზაცია. **რეინსპექტირების შედეგმა ასევე აჩვენა, რომ არცერთ დამსაქმებელს არ შეუსრულებია მითითება ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმის შემუშავებისა და შინაგანაწესებში ასახვის შესახებ.**

18. პერსონალური მონაცემების დაცვა შრომით ურთიერთობებში

შრომის პირობების ინსპექტირების ოქმების ანალიზის შედეგად სამ შემთხვევაში იკვეთება დამსაქმებლების მხრიდან პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ კანონის მოთხოვნათა დარღვევით დასაქმებულებისგან ისეთი პირადი ინფორმაციის წარმოდგენის ვალდებულება, რომელიც არ უკავშირდებოდა დასაქმებულის მიერ შესასრულებული სამუშაოს განხორციელებას. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის პირველი ნაწილი ნათლად განმარტავს, რომ დამსაქმებელს უფლება აქვს მოითხოვს დასაქმებულისგან გარკვეული ინფორმაცია, გარდა იმ ინფორმაციისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან და არ არის საჭირო კანდიდატის მიერ კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობასთან და შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად. შესწავლილი ოქმებით დგინდება, რომ ორ შემთხვევაში დამსაქმებელმა დასაქმებულთან ხელშეკრულების გაფორმების შემდგომ დასაქმებულისგან მოითხოვა ოჯახის წევრების შესახებ პერსონალური ინფორმაციის წარდგენა. ხოლო ერთ შემთხვევაში დამსაქმებელმა დასაქმებულს მოსთხოვა ცნობა ნასამართლობის არქონის შესახებ, მაშინ როცა ამ ცნობის წარმოდგენა არ უკავშირდებოდა კანდიდატის მიერ კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის

შეფასებას. შესაბამისად, სამივე შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ მოთხოვნილი ინფორმაცია მისი იურიდიული ბუნებიდან გამომდინარე ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის პირველ პუნქტს, რადგან დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის ოჯახის წევრების შესახებ პერსონალური მონაცემების წარმოდგენის მოთხოვნა, ისევე როგორც მესამე შემთხვევაში ნასამართლობის არქონის შესახებ ცნობის წარმოდგენა არ უკავშირდებოდა დასაქმებულის მიერ კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის დადგენის მიზნით საჭირო ინფორმაციის მოპოვების აუცილებლობას. შესაბამისად, შრომის კოდექსის მოთხოვნების დარღვევის გარდა, ასევე იკვეთება პერსონალური მონაცემების დამუშავების წესის შესახებ არსებული საქართველოს კანონმდებლობის დარღვევაც. რენსპექტირების ოქმების შედეგად დგინდება, რომ დამსაქმებლების მიერ შრომის ინსპექციის მითითებები შრომის ხელშეკრულებების მე-11 მუხლის პირველ პუნქტთან შესაბამისობაში მოყვანის შესახებ არ შესრულებულა.

დასკვნა და რეკომენდაციები

1. შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ რეგიონული და სექტორული თავისუბურებების გათვალისწინებით შესწავლილ იქნას დარღვევების ტენდენციები, მოხდეს ანალიზი და შემუშავდეს ზოგადი რეკომენდაციები მათი შემდგომში გავრცელების მიზნით.

➤ შესაბამისად, რეკომენდებულია შეიქმნას შრომის ინსპექციის ვებ-გვერდი, სადაც განთავსდება მის საქმიანობასთან დაკავშირებული ყველა საჭირო და მნიშვნელოვანი ინფორმაცია, ჩატარდეს ცნობიერების ამაღლების მასშტაბური კამპანიები სოცალური პარტნიორობითან თანამშრომლობით, სხვადასხვა საინფორმაციო ბიულეტენების გავრცელების, საზოგადოებრივი რეკლამის ან/და ტრენინგების ჩატარების გზით მსგავსი დარღვევების აღმოფხვრისა და პრევენციისთვის.

2. კვლევის ფარგლებში შესწავლილი სამართალდარღვევის 41 პირველადი ოქმის უმრავლესობიდან იკვეთება შრომის ხელშეკრულებით იმგვარი პირობების გათვალისწინება დასაქმებულებისთვის, რომლებიც მნიშვნელოვნად აურესებს მათ მდგომარეობას და შეუსაბამოა შრომის კოდექსის დადგენილ სტანდარტებთან, კონკრეტულად კი, მისი 1-ლი მუხლის მე-3 ნაწილის მოთხოვნებთან, რომლის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას“. შესწავლილი ოქმებიდან მხოლოდ 2 ოქმში ხდება მითითება ამ ნორმის დარღვევის თაობაზე. შესაბამისად,

➤ რეკომენდებულია ამ რეგულაციის უფრო ინტენსიურად გამოყენება და მითითება ყველა სამართალდარღვევის შემთხვევაში.

➤ ინსპექტირებისა და რეინსპექტირების ოქმების შესწავლის შედეგად იკვეთება, რომ შრომის ინსპექტორების მიერ შრომის უფლებების დარღვევების გამოსწორების შესახებ მითითებების შესრულების მაჩვენებელი საკმაოდ დაბალია. დამსაქმებლები ძირითადად ასრულებენ ისეთ მითითებებს, რაც მათი მხრიდან არ არის დაკავშირებული დიდ ძალისხმევასთან და მათთვის არ წარმოადგენს ეგრეთ წოდებულ ტვირთს. მაგალითად, რეინსპექტირების ოქმებში შესრულებულია მითითებები, რომელიც უკავშირდება თვის განმვლობაში ხელფასის მიცემის ზუსტი დროისა და ოდენობის ასახვას შინაგანაწესში, ინდივიდუალურ ხელშეკრულებებში სამუშაო დროისა და დასვენების დროის განსაზღვრა, მაშინ როცა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის ანაზღაურების წესისა და ოდენობის შესახებ ჩანაწერები სრულ წინააღმდეგობაში მოდის შრომის კანონმდებლობასთან. ფაქტობრივად, დამსაქმებლებზე დაკისრებული სანქციები, მათი ლიბერალური და არაადეკვატური ბუნებიდან გამომდინარე, ვერ უზრუნველყოფს დასაქმებულთა დარღვეული უფლებების აღდგენას და შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ აღსრულებას.

➤ შესაბამისად, ამ აუცილებელია განხორციელდეს საკანონმდებლო ცვლილებები და მოხდეს არსებული სანქციების გამკაცრება, რაც დამსაქმებლებს აიძულებს შრომის კანონმდებლობის მინიმალური სტანდარტების დანერგვას და დასაქმებულთა ფუნდამენტური უფლებების პატივისცემას. ამასთან, შრომის მთავარმა ინსპექტორმა დაიწყო მისი ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი დისკრეციული უფლებამოსილების გამოყენება და განგრძობით, სისტემური დარღვევების შემთხვევებში, განხორციელოს საწარმოო პროცესის შეჩერება, რაც შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ აღსრულებას შეუწყობს ხელს და უზრუნველყოფს შრომის უფლებების დარღვევების პრევენციას.

3. მისასალმებელია ის ფაქტი, რომ ინსპექტირების განხორციელებისას, შრომის ინსპექციის სამსახური სწავლობს თითოეულ შრომის ხელშეკრულებას და მის თანმდევ დოკუმენტაციას, რათა მაქსიმალურად მოახდინოს დარღვევების დადგენა, სამართალდარღვევის აღმოჩენის შემთხვევაში პასუხისმგებლობის განსაზღვრა და მითითების შესრულების მიზნით შემდგომი შემოწმება/რეინსპექტირება, თუმცა, აღსანიშნავია, რომ სამართალდარღვევის ოქმებსა და თანმდევ დოკუმენტაციაზე არ არის დართული იმ უფლებათა ჩამონათვალი, რომელთა შემოწმება ხდება შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ ინსპექტირების განხორციელებისას. შესაბამისად, კვლევის ფარგლებში შესწავლილი არც ერთი ოქმიდან იკვეთება მოხდა თუ არა ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობის შესწავლა, როგორცაა კოლექტიური ხელშეკრულება, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, მოხდა თუ არა პროფკავშირების წარმომადგენლებთან გასაუბრება და შესაბამისი დასკვნის გაკეთება ამ მხრივ დარღვევების აღმოჩენის მიზნით.

➤ შესაბამისად, რეკომენდებულია, სამართალდარღვევის ოქმებს დაერთოს იმ შრომით უფლებათა ნუსხა/ჩამონათვალი, რომელთა შემოწმება მოხდა ინსპექტირებისას და აღინიშნოს რა შემთხვევაში აკმაყოფილებდა დამსაქმებელი კანონით დადგენულ მოთხოვნებს და რა შემთხვევაში იკვეთება სამართალდარღვევა.

➤ ამასთანავე, რეკომენდირებულია გაერთიანების თავისუფლების, როგორც ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლების უზრუნველსაყოფად, შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ შემოწმება იმისა, თუ რამდენად სრულდება კოლექტიური ხელშეკრულებები, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, და მოხდეს დასაქმებულებთან გასაუბრება, ინფორმაციის მისაღებად თუ რამდენად აქვთ მათ უფლება თავისუფლად ისარგებლონ გაერთიანების თავისუფლებით, კერძოდ, შექმნან პროფესიული კავშირი, აწარმოონ დამსაქმებელთან კოლექტიური მოლაპარაკებები და დაიცვან თავიანთ შრომითი, სამათლებრივი და სოციალურ-ეკონომიკური უფლებები ყოველგვარი დისკრიმინაციისა და შევიწროების გარეშე.

4. აღსანიშნავია, რომ ზოგიერთ შემთხვევაში, შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმების შესწავლის შედეგად ხდება კონკრეტულ დარღვევებზე მითითება, თუმცა, იშვიათ შემთხვევებში კეთდება აქცენტირება სხვა დარღვევებზეც, რომელიც აღნიშნულია როგორც „და ა.შ“ დარღვევები.

➤ შესაბამისად, რეკომენდირებულია შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტაციის შესწავლის შედეგად აღმოჩენილ ყველა კონკრეტულ დარღვევაზე მოხდეს მითითება, რათა დამსაქმებელს შეეძლოს დარღვევის ზუსტი იდენტიფიცირება და შესაბამისად მისი აღმოფხვრა.

➤ ამასთანავე, იქიდან გამომდინარე, რომ შესწავლილი ოქმების უმრავლესობაში ვლინდება სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტის სწორად შევსების პრობლემა რეკომენდირებულია შრომის ინსპექციის სამსახურმა შეიმუშავოს ზოგადი რეკომენდაცია, რათა დეტალურად ჩამოყალიბდეს ამ დოკუმენტის შევსების გაიდლაინი და მისი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფის მიზნით განათავსოს ის ვებ გვერდზე. რაც ერთი მხრივ, გაუმარტივებს დამსაქმებლებს აღმოფხვრან პრობლემა, სწორად შეავსონ დოკუმენტი, რათა სწორად შეჯამდეს სამუშაო დრო და მოხდეს ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დრო შესაბამისი ტარიფით ანაზღაურება და მეორე მხრივ, აღნიშნული დოკუმენტი მოახდენს მოსალონდელი დარღვევების შემდგომ პრევენციას.

5. შესწავლილი ოქმებიდან იკვეთება, რომ ხელშეკრულების ფორმისა და შინაარსის დაუცველობა სისტემატურ ხასიათს ატარებს, რის გამოც, გამორიცხავს დასაქმებულთა შრომითი კოდექსით გარანტირებული დაცვის უფლებით უზრუნველყოფას,

➤ შესაბამისად, რეკომენდირებულია შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ შეიმუშავდეს ზოგადი რეკომენდაცია და შეიქმნას შრომითი ხელშეკრულების შაბლონი და განათავსდეს შრომის ინსპექციის ვებ გვერდზე, მსგავსი დარღვევების აღმოსაფხვრელად და შემდგომი პრევენციისათვის.

6. დამსაქმებელთა მიერ ხშირად ხდება კანონის დარღვევით დასაქმებულთა მიმართ ზიანის ანაზღაურების სახით გაუმართლებლად მკაცრი ფულადი ჯარიმის ხელშეკრულებით გათვალისწინება, ამის საპირისპიროდ შრომის ინსპექცია პირველადი

ინსპექტირებისას პასუხისმგებლობის სახედ დამსაქმებლისთვის განსაზღვრავს გაფრთხილებას, რაც ლიბერალური სანქციაა და ვერ მოემსახურება დარღვევის შემდგომი პრევენციის მიზანს.

➤ შესაბამისად, მსგავსი ხასიათის სისტემური და უხეში დარღვევების შემთხვევაში რეკომენდირებულია შრომის ინსპექციის სამსახურმა გამოიყენოს ადმინისტრაციული ჯარიმები.

7. შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის მნიშვნელოვანია ელემენტია და ამ ვალდებულების სრულად ან ნაწილობრივ შეუსრულებლობამ შესაძლოა გამოიწვიოს იძულებითი შრომა და ადამიანის ღირსების შელახვა.

➤ შესაბამისად, მნიშვნელოვანია ამ დარღვევების აღმოსაფხვრელად და შემდგომი პრევენციისთვის გამკაცრდეს გამოყენებული სანქცია უფლებადამრღვევი კომპანიების მიმართ და განხორციელდეს ცნობიერების ამაღლების სხვადასხვა ღონისძიებები, შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეების ინფორმირებისთვის მათი უფლებებისა და ვალდებულების შესახებ ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შევსებულბით დასაქმებულთა უფლებით უზრუნველყსაყოფად.

8. შესწავლილი ოქმებიდან იკვეთება, რომ ხშირია შემთხვევები, როდესაც ზიანის აღმოჩენის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ ხდება პასუხისმგებლობის სოლიდარულად განსაზღვრა, უმეტეს შემთხვევაში, ზიანის ანაზღაურების მიზნით დასაქმებულთათვის ჯარიმის დაკისრების სახით, რაც ეწინააღმდეგება პრინციპს, რომლის მიხედვითაც დაუშვებელია ადამიანის მიმართ პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება, თუკი არ არის დადგენილი უშუალო კავშირი კონკრეტული ინდივიდის ქმედებასა და ზიანის დადგომის შედეგს შორის.

➤ შესაბამისად, რეკომენდებულია შრომის ინსპექციის სამსახურმა შეიმუშავოს ზოგადი ხასიათის რეკომენდაცია სოლიდარული პასუხისმგებლობის აღმოსაფხვრელად და ზოგიერთი დამსაქმებლების მიერ დანერგილი მანკიერი პრაქტიკის მიტიგაციისა და პრევენციისთვის.

9. შესწავლილი ოქმებიდან იკვეთება, რომ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმების არარსებობის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას დასაბუთება ხშირად მხოლოდ საქართველოს შრომის კოდექსის დებულებებით ხდება.

➤ შესაბამისად რეკომენდებულია, ყურადღება გამახვილდეს სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციასთან ბრძოლის საერთაშორისო სტანდარტებზე, მაგალითად შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ 111-ე კონვენციის სტანდარტებზე, ასევე მოხმობილი იქნეს ფაქტები წარმატებული ეკონომიკის ქვეყნებში სამუშაო ადგილებზე მოქმედი ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმების როლზე ჯანსაღი შრომითი ურთიერთობების ჩამოყალიბების საქმეში. განსაკუთრებული აქცენტები დაისვას იმ ფაქტობრივ

გარემოებებზე, რომ თავად დამსაქმებლები არიან მოწოდებულნი დასაქმებულებთან მჭიდრო თანამშრომლობით შექმნან დისკრიმინაციის, სტრესის, შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი სამუშაო სივრცე, რაც ზრდის შრომის ნაყოფიერებას, ამალღებს კორპორატიულ ლოიალიზმს და ამავდროულად, უზრუნველყოფს დასაქმებულთა თანაბარი განვითარების შესაძლებლობას და მათთვის ღირსეული სამუშაო პირობების შექმნას. შრომის ინსპექციის მხრიდან ამგვარი წამახლისებელი არგუმენტების მოტანა გარკვეულ ბიძგს მისცემდა დამსაქმებლებს აქტიურად დაეწყოთ მუშაობა ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმების დასანერგად სამუშაო ადგილებზე.

10. შესწავლილი ოქმებიდან იკვეთება, რომ დამსაქმებელთა მიერ დასაქმებულთა პერსონალური მონაცემების დამუშავება კანონის დარღვევით ხორციელდება.

➤ შესაბამისად, რეკომენდებულია, რომ პერსონალური მონაცემების უკანონო დამუშავების შემთხვევაში გამკაცრდეს გამოყენებული სანქციები და ამალღდეს ცნობიერება მსგავსი დარღვევების აღმოსაფხვრელად და შემდგომი პრევენციისთვის. ამასთან, პერსონალური მონაცემების კანონშეუსაბამო დამუშავების შესახებ ყოველი მსგავსი ფაქტის რეფერირება განხორციელდეს საქართველოს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორთან.

11. კვლევის ფარგლებში შესწავლილი სამართალდარღვევის ოქმებიდან იკვეთება შრომის ინსპექციის მიერ საერთაშორისო ნორმებისა და პრაქტიკის არათანმიმდევრული გამოყენების ფაქტები. ვინაიდან საერთაშორისო ხელშეკრულებები საქართველოს კანონმდებლობის ნაწილია, იერარქიულად მაღალი ლეგიტიმაციით სარგებლობს და კონსტიტუციისა და კონსტიტუციური კანონის შემდგომ, საქართველოს ეროვნულ კანონმდებლობაზე უფრო მაღლა დგას, შრომის ინსპექციას ევალება ამ სტანდარტების გამოყენება და დანერგვა თავისი საქმიანობის განხორციელებისას და შესაბამისად ოქმში ასახვა.

➤ ამგვარად, რეკომენდებულია, შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ ინტენსიურად მოხდეს საერთაშორისო სტანდარტების გამოყენება და შესაბამისი ასახვა მათ მიერ შემუშავებულ ოქმებსა და სხვა დოკუმენტაციაში.