

საქართველოს შრომის კოდექსი გზამკვლევი

კანონის ზოგადი მიმოხილვა და საერთაშორისო პრაქტიკა

1.1. საქართველოს შრომის კოდექსი ზოგადი მიმოხილვა

მიღებულია: 2006 წლის 25 მაისს

ამოქმედდა: 2006 წლის 4 ივლისს

საქართველოს შრომის კოდექსი აყალიბებს ლიბერალურ მიდგომებს შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივ რეგლამენტაციასთან მიმართებაში. ამ თვალსაზრისით, აღნიშნული სამართლებრივი დოკუმენტის ამოსავალ პრინციპს წარმოადგენს კერძო ხასიათის სამართლებრივ ურთიერთობებში სახელმწიფოს მხრიდან ჩარევის შესაძლებლობის მინიმუმამდე დაყვანა და ამ სფეროში მხარეთათვის მოქმედების თავისუფლების მინიჭება.

შრომითი ურთიერთობა

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული წერილობითი ან ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე, რომლის დროსაც დასაქმებული, შესაბამისი ანაზღაურების სანაცვლოდ, დამსაქმებლის სასარგებლოდ ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.

შრომითი ხელშეკრულების ვადა

შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს განუსაზღვრელი ვადით, განსაზღვრული ვადით ან სამუშაოს შესრულების ვადით.

(ა) *განუსაზღვრელი ვადით:* მხარეები არ განსაზღვრავენ შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობას, მისი მოქმედების ვადის გასვლის თარიღს. შესაბამისად, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა არ შეიძლება შეწყდეს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე.

(ბ) **განსაზღვრული ვადით:** დასაქმებული და დამსაქმებელი წინასწარ თანხმდებიან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ხანგრძლივობაზე. კოდექსი არ აწესებს განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ხანგრძლივობის მინიმალურ და მაქსიმალურ ვადებს.

(გ) **საშუაოს შესრულების ვადით:** ამ სახის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ხანგრძლივობა შეზღუდულია ისეთი პირობით, როგორიცაა საშუაოს შესრულება. აღნიშნული გულისხმობს იმას, რომ დასაქმებულის შრომის შედეგის დადგომა იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. ამასთან, დასაქმებულის შრომა შეიძლება მიმართული იყოს ნივთების შექმნის (ნაგებობის აშენება, რაიმე ნივთის დამზადება და ა.შ.), ნივთის აღდგენის ან სხვა საშუაოს შესრულებისაკენ. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულება იდება ამა თუ იმ სახის საშუაოს შესრულების ვადით.

ხელშეკრულების დადების ფორმა

ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს წერილობით ან ზეპირად.

(ა) **წერილობითი ხელშეკრულება:** შრომის კოდექსი ითვალისწინებს წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების დადებას მხარეთათვის გასაგებ ენაზე, რაც გულისხმობს იმას, რომ „შრომითი ხელშეკრულების ენა“ მხარეთა შეთანხმების საგანია და ისინი დამოუკიდებლად იღებენ გადაწყვეტილებას იმის თაობაზე, თუ რომელ ენაზე უნდა დადონ შრომითი ხელშეკრულება. მაშასადამე, შრომითი კონტრაქტის ლეგიტიმურობისათვის არ არის საგაღდებულო მისი გაფორმება სახელმწიფო ენაზე. ამასთან ერთად, კოდექსი ადგენს წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების რამდენიმე ენაზე დადების შესაძლებლობას. ასეთ შემთხვევაში, ხელშეკრულება უნდა შეიცავდეს დათქმას იმის თაობაზე, თუ რომელ ენაზე დადებულ ხელშეკრულებას ენიჭება უპირატესობა ხელშეკრულებების დებულებებს შორის განსხვავების არსებობის შემთხვევაში.

შრომის კოდექსი ადგენს შრომითი ხელშეკრულების ფორმის განსაზღვრის თავისუფლების პრინციპს, რაც იმას გულისხმობს, რომ შრომითი ხელშეკრულების ფორმის არჩევა მხარეთა ნებაზეა დამოკიდებული. ამასთან, შრომის კოდექსი ადგენს ერთადერთ შეზღუდვას ხელშეკრულების ფორმის განსაზღვრასთან მიმართებით. კერძოდ, შრომის კოდექსის მიხედვით, წერილობითი ფორმის დაცვა საგაღდებულოა გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებებისათვის. თავისი მნიშვნელობიდან გამომდინარე, ამგვარი შეზღუდვა განხილული უნდა იქნეს სამართლებრივ გარანტიად გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მხარეების, უპირველეს ყოვლისა კი დასაქმებულის ინტერესების დასაცავად.

(ბ) **ზეპირი ხელშეკრულება:** შრომითი ურთიერთობა შეიძლება წარმოიშვას მხარეთა ზეპირი შეთანხმებით. კოდექსის მიხედვით, შრომით ხელშეკრულებას უთანაბრდება პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე. შრომის კოდექსი ასევე ადგენს, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს ცნობა დასაქმების შესახებ, რომელიც მოიცავს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების, ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე.

(გ) **წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა:** ეს არის ურთიერთობა პოტენციურ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რა დროსაც ძირითადად ხდება მხარეთა შორის ინფორმაციის გაცვლა. კერძოდ, დამსაქმებელს ენიჭება უფლება, მოიპოვოს ის ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ, რომელიც ესაჭიროება მისი დასაქმების თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებად, ასე მაგალითად, ეს შეიძლება იყოს ინფორმაცია ისეთი გარემოებების შესახებ, რომელმაც შეიძლება შეუშალოს ხელი დასაქმებულს მის მიერ სამუშაოს შესრულებაში და სხვ. თავის მხრივ, სამუშაოზე მიღების მსურველი კანდიდატიც უფლებამოსილია, მიიღოს სრული ინფორმაცია შესასრულებელი სამუშაოს, შრომის პირობების, შრომითი ურთიერთობისას მისი უფლებრივი მდგომარეობის და შრომის ანაზღაურების შესახებ.

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა სრულდება შრომითი ხელშეკრულების დადებით ან დასაქმებაზე უარის თქმით. დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის თაობაზე. ამასთან, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ნებისმიერი დისკრიმინაციის აკრძალვა, რასაც ითვალისწინებს შრომის კოდექსის როგორც ზოგადი, ისე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების მომწესრიგებელი დებულებები.

ინდივიდუალური და კოლექტიური ხელშეკრულება

(ა) **ინდივიდუალური ხელშეკრულება** იდება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის.

(ბ) **კოლექტიური ხელშეკრულება** იდება დამსაქმებელსა და ორ ან მეტ დასაქმებულს (დასაქმებულთა გაერთიანებას) შორის.

კოლექტიური ხელშეკრულება, ძირითადად, ეფუძნება იმავე პრინციპებს, რომლებსაც ინდივიდუალური ხელშეკრულება იმ განსხვავებით, რომ

კოლექტიური ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ წერილობითი ფორმით. ასეთი ხელშეკრულების დადებისას, დასაქმებულთა გაერთიანება მოქმედებს წარმომადგენელთა მეშვეობით. წარმომადგენლობის დადასტურება ხდება წერილობითი მინდობილობით.

ასაკობრივი ზღვრული შრომით ურთიერთობაში

იმისათვის, რომ ფიზიკური პირი გახდეს შრომითი ურთიერთობის მონაწილე, აუცილებელია მას გააჩნდეს შრომითი ქმედუნარიანობა, რომელიც წარმოიშობა 16 წლის ასაკიდან.

კანონი შრომითი ურთიერთობის სუბიექტად ასევე განიხილავს 16 წლამდე ასაკის პირს, ოღონდ ამ შემთხვევაში აუცილებელია არსებობდეს მისი კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობა და ამასთან ერთად, შრომითი ურთიერთობა არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს არასრულწლოვნის ინტერესებს, ზიანს არ უნდა აყენებდეს მის ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას, არ უნდა უზღუდავდეს სავალდებულო დაწყებითი და საბაზო განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას.

ასაკის გამო შრომითი უფლების კანონისმიერი შეზღუდვა ასევე გამოიხატება იმ ტიპის სამუშაოთა განსაზღვრაში, რომლის შესასრულებლად არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება აკრძალულია. კერძოდ, კოდექსით იკრძალება არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება სათამაშო ბიზნესთან, ღამის გასართობ დაწესებულებებთან, ეროტიკული და პორნოგრაფიული პროდუქციის, ფარმაცევტული და ტოქსიკური ნივთიერებების დამზადებასთან, გადაზიდვასთან და რეალიზაციასთან დაკავშირებული სამუშაოების, ასევე მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესასრულებლად; დაუშვებელია არასრულწლოვნის დასაქმება ღამის სამუშაოზე (22 საათიდან 6 საათამდე); 14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ სპორტულ, ხელოვნებასთან დაკავშირებულ და კულტურის სფეროში საქმიანობაზე, ასევე სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად.

გამოსაცდელი ვადა

შრომის კოდექსით დაშვებულია პირის სამუშაოზე მიღება გამოსაცდელი ვადით.

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებისათვის აუცილებელია წერილობითი ფორმის დაცვა, წინააღმდეგ შემთხვევაში ჩაითვლება, რომ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია გამოსაცდელი ვადის გარეშე.

გამოსაცდელი ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს. გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში დასაქმებულს უფლება აქვს ნებისმიერ დროს მოშალოს

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება ან კანდიდატთან ზეპირი ან წერილობითი ფორმით დადოს შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით.

სამუშაოს შესრულება

დასაქმებული ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო შეასრულოს პირადად, თუმცა დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ განსაზღვრული ვადით სამუშაოს მესამე პირის მიერ შესრულებაზე.

შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა

შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.

თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხელშეკრულების პირობების არაარსებით შეცვლად მიიჩნევა:

(ა) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ საზოგადოდ ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებებით საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს არა უმეტეს 3 საათისა დღეში, ამასთანავე, არ იწვევს არათანაბარ ზომიერ ზარალებს;

(ბ) სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის ცვლილება არა უმეტეს 90 წუთით;

(გ) ისეთი ცვლილება, რომელიც განპირობებულია კანონმდებლობის შეცვლით და შეუძლებელს ხდის ხელშეკრულების ზუსტ შესრულებას, ამასთანავე, არ ცვლის მის ძირითად არსს.

აღნიშნული გარემოებებიდან ერთდროულად ორის შეცვლა განიხილება შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლად, რაც შესაძლებელია მოხდეს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.

შრომითი ხელშეკრულების პირობების არაარსებითი შეცვლა არ მოითხოვს მხარეთა შეთანხმებას და შესაძლებელია განხორციელდეს ცალმხრივად. ამ მიზნით დამსაქმებელს შეუძლია გამოიყენოს მითითების უფლება, რაც იმას გულისხმობს, რომ დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულისათვის მითითებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოება ისე, რომ არსებითად არ უნდა იცვლებოდეს ხელშეკრულების პირობები.

მივლინება

თუ შრომითი ხელშეკრულებით არ არის განსაზღვრული დასაქმებულის მივლინებასთან დაკავშირებული პირობები, ამ შემთხვევაში გამოიყენება კოდექსით დადგენილი წესები, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მივლინებაში გაგზავნა არ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლად, თუ მივლინების პერიოდი არ აღემატება წელიწადში 45 კალენდარულ დღეს. დასაქმებულის მივლინებისას დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯები (ტრანსპორტის, კვების და ა.შ.).

სამუშაო, შესვენების და დასვენების დრო

სამუშაო დრო

თუ შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული არ არის სამუშაო დრო, ასეთ შემთხვევაში მოქმედებს კანონისმიერი მოთხოვნა, რომლის თანახმადაც დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 41 საათს.

სამუშაო დროში არ შედის შესვენებისა და დასვენების დრო.

ზეგანაკვეთური სამუშაო

ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება შრომითი ხელშეკრულებით ან შრომის კოდექსის მიხედვით განსაზღვრულ სამუშაო დროს (მაგალითად, თუ ხელშეკრულებით სამუშაო დრო მთავრდება 18:00 საათზე და, სამუშაო აუცილებლობიდან გამომდინარე, დასაქმებულს უწევს უფრო გვიანობამდე მუშაობა). ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ ასევე მიიჩნევა სამუშაოს შესრულება უქმე დღეებში.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობები განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.

შრომის კოდექსი განსაზღვრავს ორ შემთხვევას, როდესაც ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება წარმოადგენს დასაქმებულის ვალდებულებას. კერძოდ, დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურების გარეშე სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის. თუ საქმე ეხება საწარმოო ავარიის თავიდან აცილებას ან მისი შედეგების ლიკვიდაციას, მაშინ დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო შესაბამისი ანაზღაურებით. სხვა დანარჩენ

შემთხვევებში, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება ნებაყოფლობითია და მისი დაგდება შესაძლებელია მოხდეს მხოლოდ დასაქმებულის თანხმობით.

კოდექსით დადგენილი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ვალდებულება არ შეეხება ორსულ, ახალნაშობიარებს ქალს და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს. მათი დასაქმება ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დაიშვება მხოლოდ მათი თანხმობით.

ღამით მუშაობა

აკრძალულია ღამის სამუშაოზე (22 საათიდან 6 საათამდე) არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნაშობიარები ან მეტუქური ქალის დასაქმება. 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ღამის სამუშაოზე დასაქმება დაიშვება მხოლოდ მათი თანხმობით.

შესვენების და დასვენების დრო

სამუშაო დღეებს შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.

შრომის კოდექსი განსაზღვრავს მხოლოდ მეტუქური ქალისათვის დამატებითი შესვენების დროს. კერძოდ, დასაქმებულს, რომელიც მეტუქური ქალია და კვებავს 1 წლამდე ასაკის ბავშვს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე, ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ 1 საათისა. შესვენებასთან დაკავშირებული სხვა კონკრეტული საკითხების მოწესრიგებას კოდექსი შრომითი ხელშეკრულების მხარეებს ანდობს.

შრომის კოდექსით განსაზღვრულია 13 ***უქმე დღე***:

- 1 და 2 იანვარი – ახალი წლის სადღესასწაულო დღეები;
- 7 იანვარი – უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს შობის დღე;
- 19 იანვარი – ნათლისღება და უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს გაცხადების დღე;
- 3 მარტი – დედის დღე;
- 8 მარტი – ქალთა საერთაშორისო დღე;
- 9 აპრილი – საქართველოს სახელმწიფოებრივი დამოუკიდებლობის აღდგენის აქტის მიღების დღე, საქართველოს ეროვნული ერთიანობის, სამოქალაქო თანხმობისა და სამშობლოსათვის დაღუპულთა მოგონების დღე;
- სააღდგომო დღეები – დიდი პარასკევი, დიდი შაბათი, უფლისა ჩვენისა იესო

- ქრისტეს ბრწყინვალე აღდგომის დღე; მიცვალებულთა მოსხენიების დღე და აღდგომის მეორე დღე, ორშაბათი (თარიღები გარდამავალია);
- 9 მაისი – ფაშიზმზე გამარჯვების დღე;
 - 12 მაისი – საქართველოს ეკლესიის, როგორც სამოციქულო საყდრის, დამაარსებლის და წმინდა ანდრია მოციქულის ხსენების დღე;
 - 26 მაისი – საქართველოს დამოუკიდებლობის დღე;
 - 28 აგვისტო – ყოვლადწმინდა ღვთისმშობლის მიძინების დღე (მარიამობა);
 - 14 ოქტომბერი – მცხეთობის (სვეტიცხოვლობის, კვართის დღესასწაულის) დღე;
 - 23 ნოემბერი – გიორგობის დღე.

დასაქმებული უფლებამოსილია, დადგენილი უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით.

შემაჯავრობა

დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს:

- ა) **ანაზღაურებადი შვებულებით** – არანაკლებ წელიწადში 24 სამუშაო დღით;
- ბ) **ანაზღაურების გარეშე შვებულებით** – არანაკლებ წელიწადში 15 კალენდარული დღით.

შრომის კოდექსი აძლევს შესაძლებლობას დამსაქმებელსა და დასაქმებულს, შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრონ კოდექსისაგან განსხვავებული შვებულების ვადები და პირობები, რაც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.

დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება აქვს მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ, თუმცა მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან. იმ შემთხვევაში, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში – ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.

იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება დაარღვიოს სამუშაოს ნორმალური მიმდინარეობა, დასაქმებულის თანხმობით შვებულება შეიძლება გადატანილ იქნეს მომდევნო წლისათვის (არასრულწლოვანთა კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების გარდა).

აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.

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

შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო - დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო – 477 კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც ანაზღაურებადია 126 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 140 კალენდარული დღე.

შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო - დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა ერთ წლამდე ასაკის ბავშვი, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო – ბავშვის დაბადებიდან 365 კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც ანაზღაურებადია 70 კალენდარული დღე.

ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებები ანაზღაურდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან. ამასთან ერთად, კოდექსი ითვალისწინებს დამსაქმებლის უფლებას (და არა ვალდებულებას), რომ დეკრეტული შვებულების გამო დასაქმებულს მისცეს დამატებითი ანაზღაურება, რაზედაც ისინი წინასწარ უნდა შეთანხმდნენ.

დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო - 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. კოდექსის მიხედვით, ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება შეიძლება მიეცეს ნებისმიერ პირს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს.

შრომის პირობების დაცვა

შრომის კოდექსი განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობს დამსაქმებლის მიერ უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნას. კოდექსის მოთხოვნათა შესაბამისად, დამსაქმებელი არა მარტო ვალდებულია შექმნას ისეთი სამუშაო გარემო, რომელიც მაქსიმალურად უსაფრთხო იქნება დასაქმებულის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის, არამედ მიაწოდოს დასაქმებულს ინფორმაცია ყველა იმ ფაქტორის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე, ასევე შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკების, საფრთხის შემცველ აღჭურვილობასთან მოპყრობის წესების თაობაზე¹ და ა.შ.

შრომის კოდექსით დასაქმებულს უფლება აქვს უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს, ან შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის დასაქმებულის ან სხვა პირის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას, საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას.

დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუზნაზღაუროს დასაქმებულს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებული ზიანი და აუცილებელი მკურნალობის ხარჯები.

შრომითი ურთიერთობების შეჩერება

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების დროს ადგილი აქვს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობას, რაც არ გულისხმობს მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებია:

(ა) **გაფიცვა:** დამსაქმებელთან დავის შემთხვევაში დასაქმებულს უფლება აქვს დროებით უარი განაცხადოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე (**გაფიცოს**).

¹ კანონმდებლობის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ ბრძანებით უნდა განსაზღვროს მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხა. ამავე ბრძანებით უნდა განისაზღვროს დამსაქმებლის ხარჯით დასაქმებულის სავალდებულო პერიოდული სამედიცინო შემოწმების შემთხვევები და წესები.

კოდექსის მიხედვით, გაფიცვის დაწყებამდე დასაქმებული ვალდებულია მოაწყოს გამაფრთხილებელი გაფიცვა. გამაფრთხილებელი გაფიცვის დაწყებამდე, დასაქმებულმა, არანაკლებ სამი კალენდარული დღით ადრე წერილობით უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელს დავის საგანი და მისი წარმოშობის საფუძველი, ანუ, წერილობით შეტყობინებაში უნდა განისაზღვროს მიზეზი, რის გამოც წარმოიშვა დავა და დასაქმებულის მოთხოვნები. ამავე წერილობით შეტყობინებაში უნდა მიეთითოს გაფიცვის დროის, ადგილის და ხასიათის შესახებ. გაფიცვის მოწყობა დასაქმებულს შეუძლია გამაფრთხილებელი გაფიცვის დასრულებიდან 24 საათის შემდგომ და არა უმეტეს 14 კალენდარული დღის განმავლობაში. გაფიცვა შეიძლება გაგრძელდეს 90 დღის განმავლობაში; ამ პერიოდში დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, მისცეს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება. სასამართლოს უფლება აქვს გადადოს გაფიცვის დაწყება არა უმეტეს 30 დღით, ხოლო დაწყებული გაფიცვა შეაჩეროს ამავე ვადით იმ შემთხვევაში, თუ საფრთხე ემუქრება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას ან მესამე პირის საკუთრებას, აგრეთვე სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურის საქმიანობას. როგორც გაფიცვის პერიოდში, ისე გამაფრთხილებელი გაფიცვის შემდეგ, დასაქმებული და დამსაქმებელი ვალდებული არიან მონაწილეობა მიიღონ შემათანხმებელ პროცედურებში მათ შორის არსებული დავის გადასაწყვეტად. დაუშვებელია დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლა გაფიცვის დროს და გამაფრთხილებელი გაფიცვიდან გაფიცვის დაწყებამდე დროის შუალედში.

დასაქმებულები, რომლებიც არ მონაწილეობდნენ გაფიცვაში, მაგრამ გაფიცვის გამო ვერ ასრულებდნენ თავიანთ სამუშაოს, დამსაქმებელმა შეიძლება გადაიყვანოს სხვა სამუშაოზე ან აუნაზღაუროს შეჩერების პერიოდი სამუშაოს საათობრივი განაკვეთის მიხედვით.

საგანგებო ან საომარი მდგომარეობის დროს გაფიცვის უფლება შეიძლება შეზღუდოს საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტით.

უკანონო გაფიცვა – კოდექსის მიხედვით უკანონო გაფიცვად მიიჩნევა: ა) სამუშაო პროცესის დროს გაფიცვა იმ დასაქმებულთა მიერ, რომელთა საქმიანობა დაკავშირებულია ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან, ან თუ ტექნოლოგიური ხასიათიდან გამომდინარე შეუძლებელია ამ საქმიანობის შეჩერება; ბ) თუ დასაქმებულმა თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას და მოაწყო გაფიცვა; გ) იმ დასაქმებულთა გაფიცვა, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ ინფორმირებული იყვნენ დავის წარმოშობამდე; დ) თუ გაფიცვის უფლება

წარმოიშვა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დასრულებამდე და გაფიცვა მოეწყო ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ.

გადაწყვეტილებას გაფიცვის უკანონოდ ცნობის თაობაზე იღებს სასამართლო.

უკანონო გაფიცვა განიხილება შრომის დისციპლინის დარღვევად და წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველს.

(ბ) ლოკაუტი: თუ დავის შემთხვევაში დასაქმებულს უფლება აქვს გამოიყენოს გაფიცვის უფლება, დამსაქმებელს შეუძლია გამოიყენოს ლოკაუტის უფლება, რომელიც წარმოადგენს დამსაქმებლის დროებით ნებაყოფლობით უარს მთლიანად ან ნაწილობრივ შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები. ლოკაუტის დროს დამსაქმებელზე ვრცელდება იგივე უფლებები და ვალდებულებები, რაც გააჩნია დასაქმებულს გაფიცვის დროს. ამასთან ერთად, ლოკაუტის განხორციელება ხდება იმავე პროცედურების დაცვით, რომელიც გამოიყენება გაფიცვის დროს. ლოკაუტი უკანონოდ მიიჩნევა, თუ დამსაქმებელი თავს აარიდებს შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას და პირდაპირ მოაწყობს ლოკაუტს. სასამართლოს მიერ ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია აღადგინოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან და აუნაზღაუროს გაცდენილი სამუშაო საათები.

(გ) აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება:

აქტიური საარჩევნო უფლება არის მოქალაქის უფლება, ხმის მიცემის მეშვეობით მონაწილეობა მიიღოს საჯარო ხელისუფლების წარმომადგენლობით ორგანოში ხალხის წარმომადგენელთა ასარჩევად და საჯარო ხელისუფლების თანამდებობის დასაკავებლად ჩატარებულ საყოველთაო არჩევნებსა და რეფერენდუმში.

პასიური საარჩევნო უფლება არის მოქალაქის უფლება, კენჭი იყაროს საჯარო ხელისუფლების წარმომადგენლობით ორგანოში ასარჩევად და საჯარო ხელისუფლების თანამდებობის დასაკავებლად.

(დ) საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში სავამოდიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება: სისხლის, სამოქალაქო და ადმინისტრაციული სამართლის საქმეზე დასაქმებულის პროცესის მონაწილედ გამოცხადება იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას. საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ

შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება ანაზღაურდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან.

(ე) შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება აზღაურების შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, ასევე ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულება;

(ვ) დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 30 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 50 კალენდარულ დღეს;

(ზ) კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რომლის ხანგრძლივობა წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს.

დასაქმებულს უფლება აქვს ზემოაღნიშნული საფუძვლით, გარდა ლოკაუტისა, მოითხოვოს შრომითი ურთიერთობის შეჩერება, ხოლო დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა შეაჩეროს გონივრული ვადით.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს პირდაპირ არის გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონმდებლობით.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, ანუ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად (რომელიმე ერთი მხარის ინიციატივით) შეწყვეტა.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

შრომის კოდექსის მიხედვით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებია:

(ა) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება: შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს გარკვეული სამუშაოს შესრულების ვადით. შესაბამისად, ამ სამუშაოს სრულად შესრულების შემდეგ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის წყდება შრომითი ურთიერთობა.

(ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა: თუ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის გაფორმებულია ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, ხელშეკრულებაში მითითებული ვადის გასვლის შემთხვევაში დასაქმებული,

ყოველგვარი წინასწარი გაფრთხილების გარეშე, თავისუფლდება სამუშაოდან (წყდება შრომითი ხელშეკრულება). კოდექსის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა, მაგრამ სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე, მუშაობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტა მნიშვნელოვან ზიანს გამოიწვევს და საფრთხეს შეუქმნის ადამიანის ჯანმრთელობას, დასაქმებული ვალდებულია გააგრძელოს მუშაობა, სანამ ასეთი ვითარება არ დასრულდება, ხოლო დაშქირავებული ვალდებულია მისცეს მას შრომის ანაზღაურება.

(გ) ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევა: შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევის შემთხვევაში მეორე მხარეს უფლება აქვს შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა წინასწარი გაფრთხილების ან/და რაიმე კომპენსაციის გადახდის გარეშე.

(დ) შრომითი ხელშეკრულების მოშლა: როგორც დამსაქმებელს, ისე დასაქმებულს შეუძლია ნებისმიერ დროს, ყოველგვარი სპეციალური საფუძვლის გარეშე, თავისი ინიციატივით მოშალოს შრომის ხელშეკრულება. მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის უფლება იზღუდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც შრომითი ურთიერთობა არის შეჩერებული; ამ დროს, კოდექსის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების მოშლა არ დაიშვება.

თუ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინიციატორი დასაქმებულია, იგი ვალდებულია გააფრთხილოს დამსაქმებელი არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინებით. ამასთან, კოდექსი ითვალისწინებს იმის შესაძლებლობას, რომ წინასწარი გაფრთხილების ვალდებულება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების რეგულირების საგანი, ანუ, შრომითი ხელშეკრულებით შესაძლებელია დადგინდეს წინასწარი გაფრთხილების სხვა ფორმა და ვადა ან საერთოდ მოხდეს დასაქმებულის ამგვარი ვალდებულებისგან გათავისუფლება.

შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლის შემთხვევაში, დასაქმებულს მიეცემა არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურება.

კოდექსის თანახმად, თუ შრომითი ურთიერთობის მოშლა ხდება იმის გამო, რომ ერთ-ერთმა მხარემ არ შეასრულა შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება, ასეთ შემთხვევაში მეორე მხარე თავისუფლდება წინასწარი გაფრთხილების ან კომპენსაციის სახით ერთი თვის შრომის ანაზღაურების მიცემის ვალდებულებისაგან.

თუ დასაქმებული არასრულწლოვანია, ასეთ შემთხვევაში, მასთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მოთხოვნის უფლება აქვთ არასრულწლოვნის კანონიერ წარმომადგენელს ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს, თუკი

მუშაობის გაგრძელება ზიანს მიაყენებს არასრულწლოვნის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას ან სხვა მნიშვნელოვან ინტერესებს.

(ე) მხარეთა შეთანხმება: დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ერთობლივი გადაწყვეტილებით, შესაძლებელია მოხდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

(ვ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამოირიცხავს: თუ სასამართლო გამოიტანს ისეთ განაჩენს ან გადაწყვეტილებას, რაც გამორიცხავს მხარის მიერ სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას, ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის წყდება შრომითი ურთიერთობა.

(ზ) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ზანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 30 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 50 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შეგებულია.

(თ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;

(ი) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება.

შრომითი ურთიერთობისას წარმოშობილი დავა

შრომითი დავა: შრომითი დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში². დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების, ასევე შრომითი ხელშეკრულების ან/და შრომის პირობების დარღვევა. მხარე, რომელიც ფიქრობს, რომ არსებობს დავის საფუძველი, წერილობით ატყობინებს მეორე მხარეს უთანხმოების შესახებ.

დავის განხილვაში მონაწილეობენ მხოლოდ ის პირები და მათი წარმომადგენლები, რომელთაც უშუალოდ ეხებათ დავა.

² დავა შეიძლება იყოს ინდივიდუალური ან კოლექტიური. ინდივიდუალური დავის განხილვა შესაძლებელია შემათანხმებელი პროცედურებით, ინდივიდუალური მოლაპარაკების გზით ან სასამართლოს საშუალებით.

შრომითი დავის განხილვისა და გადაწყვეტის პროცედურები: მხარეთა შორის წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით. ამისათვის, მხარე მეორე მხარეს უგზავნის წერილობით შეტყობინებას შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ, რომელშიც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მოთხოვნები. მეორე მხარე ვალდებულია წერილობით შეტყობინება განიხილოს და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მხარეს შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში. თუ მხარეები მიაღწევენ შეთანხმებას, იგი გაფორმდება წერილობით და გახდება არსებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი, ხოლო თუ შეთანხმება ვერ იქნება მიღწეული 14 კალენდარული დღის განმავლობაში, ან თუ მხარე თავს აარიდებს შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, მეორე მხარეს უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს ან არბიტრაჟს. დავის დროს დაუშვებელია დავის განხილვის პროცესში მხარეთა მიერ მოთხოვნის გაზრდა ან დავის საგნის შეცვლა. დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას.

1.2. სამართაშორისო საკანონმდებლო პრაქტიკა

შრომის კანონთა კოდექსის შედარებითი ანალიზისათვის წარმოდგენილია ლიტვისა და უნგრეთის შრომის კანონმდებლობები.

ტერმინთა განმარტება

ბალტიისპირეთის ქვეყნების, მათ შორის ლიტვის “შრომის დაცვის კანონი” შეიცავს ტერმინთა განმარტების თავს, სადაც მოცემულია ისეთი მნიშვნელოვანი ტერმინების განმარტება, როგორიცაა დამსაქმებელი, დასაქმებული, პროფესიული კავშირები, პოტენციურად საშიში ალკუურვილობა, მძიმე, მავნე და საშიში პირობები, და ა.შ. ზოგიერთი ქვეყანა, მაგალითად უნგრეთი არ იყენებს ტერმინთა ცალკე თავად გამოყოფის პრაქტიკას, თუმცა არსებობს სხვა კანონქვემდებარე აქტები, რომლებშიც დეტალურადაა გაწერილი თითოეული მნიშვნელოვანი ტერმინის დისპოზიცია.

შრომითი ურთიერთობის დაწყება

შრომითი ურთიერთობის დაწყების საფუძველია შრომითი კონტრაქტი. ლიტვისა და უნგრეთის შრომის კანონმდებლობით, შრომითი ხელშეკრულება უნდა დაიდოს წერილობითი ფორმით, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა დასაქმების პერიოდი არ აღემატება 5 დღეს. რაც შეეხება მინიმალურ ასაკს სრული შრომითი ქმედუნარიანობისათვის, ბალტიისპირეთისა და უნგრეთის

კანონმდებლობაში 16 წლის ასაკია განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადა კი უნგრეთში არ შეიძლება აღემატებოდეს 3 თვეს.

სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების დრო

დეტალიზებულია და სკურპულოზურად არის გაშლილი სამუშაო დროის საკანონმდებლო რეგულირება ლიტვის “შრომის დაცვის კანონში”, სადაც იმპერატიულად არის განსაზღვრული, რომ სამუშაო დრო არ შეიძლება აღემატებოდეს 40 საათს 7 სამუშაო დღის პირობებში და არ შეიძლება იყოს 48 საათზე მეტი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით იგივე 7 სამუშაო დღის პირობებში.

ამავე დროს, ლიტვისა და უნგრეთის შრომის კანონმდებლობა ცალკე არეგულირებს **შემცირებულ სამუშაო დროს** ისეთი კატეგორიის დასაქმებულთათვის, როგორებიც არიან მოზარდები, ბავშვები, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები, ასევე პირები, რომლებიც დასაქმებულნი არიან მომეტებული საფრთხის შემცველ წარმოებებში. მოზარდებისთვის დაწესებულია – არაუმეტეს 40 საათი კვირაში და 8 სამუშაო საათი დღეში; ბავშვებისათვის – 2 საათი სასკოლო დღის პერიოდში და მაქსიმუმ 7 საათი სასკოლო არდადეგების დროს; რაც შეეხება ბოლო ორ კატეგორიას, მათთვის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო ცალკე ნორმატივებს აწესებს.

ლიტვისა და უნგრეთის კანონმდებლობაში დეტალურადაა გაწერილი **შესვენების დრო** და ასეთი დროის ხანგრძლივობა. ასევე, მოცემულია შესვენების დროის კონკრეტული სტანდარტები. ლიტვის შრომის კანონმდებლობით, შესვენებისათვის გამოყოფილია 1.5-2 საათი, რაც აუცილებელია ჭამისათვის და ძალების მოსაკრებად. უნგრეთში, თუ სამუშაო დრო აღემატება 6 საათს, მაშინ შესვენების დრო არ უნდა იყოს 20 წუთზე ნაკლები. ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობებში კი ყოველ 3 საათში ერთხელ აუცილებელია შესვენების პერიოდის არსებობა. სამუშაო დღეებს შორის დასვენების ხანგრძლივობა კი 11 საათით არის განსაზღვრული. განსაკუთრებით მკაცრად კონტროლდება სამუშაოსა და შესვენების დროის განრიგი ლიტვაში – საწარმოებში, სადაც დასაქმებულია 50-ზე მეტი მუშაკი. საწარმოს ხელმძღვანელმა სულ მცირე ორი კვირით ადრე უნდა შეატყობინოს სამუშაო ან შესვენების გრაფიკის ცვლილების შესახებ ადგილობრივ მუნიციპალიტეტს. დამოუკიდებლად რეგულირდება მოზარდთა და ბავშვთა შესვენების დრო. მოზარდებს, რომლებიც 4 საათზე მეტს მუშაობენ, დღის მანძილზე 30-წუთიანი შესვენების უფლება აქვთ.

დასვენების დრო და უქმე დღეები ლიტვისა და უნგრეთის კანონმდებლობაში დამოუკიდებლად არის რეგლამენტირებული. დასვენების დღეებად მიჩნეულია ადგილობრივი ტრადიციების გათვალისწინებით – შაბათ-კვირა. რაც შეეხება

უქმე დღეებს, დღესასწაულები პირდაპირ არის მოცემული. ლიტვისა და უნგრეთის შრომის კანონმდებლობით, დასვენებისა და უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და ნაზღაურდება ორმაგად. შაბათი და კვირა დღე ცალსახად დასვენების დროა მოზარდებისათვის და მუშაობა არ შეიძლება.

მკაცრ რეგლამენტაციას ექვემდებარება **ზეგანაკვეთური სამუშაო დროც**. ლიტვისა და უნგრეთის კანონმდებლობით, ზეგანაკვეთურია სამუშაო დრო, რომელიც აღემატება 40 საათს კვირაში. ლიტვაში კი პირდაპირ არის განსაზღვრული, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო არ შეიძლება აღემატებოდეს 4 საათს ზედიზედ ორი სამუშაო დღის პირობებში და 120 საათს მთელი წლის მანძილზე. უნგრეთში შედარებით გაზრდილია ეს პერიოდი და დაფიქსირებულია 144 საათის ზეგანაკვეთური დრო. რაც შეეხება ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის დაწესებულ აკრძალვებს ორსული, ახალნამშობიარები და მეტუქური ქალებისათვის, ზეგანაკვეთურ სამუშაოებზე მათი დასაქმება შესაძლებელია მხოლოდ მათივე თანხმობით.

შვებულება

უნგრეთში შვებულების ხანგრძლივობა დამოკიდებულია დასაქმებულის ასაკზე. ასე მაგალითად:

- 25 წელზე ზევით ასაკისათვის – 21 დღე;
- 28 წელზე ზევით ასაკისათვის – 22 დღე;
- 31 წელზე ზევით ასაკისათვის – 23 დღე;
- და ა.შ.
- ხოლო 45 წელზე ზევით ასაკისათვის – 30 დღე.

შვებულების მიღების უფლება დასაქმებულს წარმოეშობა 1 წლის ნამსახურების შემდეგ.

შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო გათვალისწინებულია ლიტვისა და უნგრეთის კანონმდებლობით. უნგრეთში შვებულება ორსულობისა და მშობიარობისათვის 24 კვირას მოიცავს და ეს პერიოდი ანაზღაურებადია. უნგრეთში ბავშვის მოვლისათვის განკუთვნილი შვებულება დასაქმებულს არ უნაზღაურდება და ეს პერიოდი შეიძლება მოიცავდეს 3 წელს იმ შემთხვევაში თუ ბავშვი რთული ავადმყოფია ან ერთი წლის შვებულება, თუ ბავშვი ნაკლებად მძიმე ავადმყოფია.

უნგრეთის შრომის კოდექსში ცალკე თავად არის გამოყოფილი ავადმყოფობის გამო შვებულება. დასაქმებულს უფლება აქვს 10 დღე ისარგებლოს ასეთი შვებულებით, რომელიც ზელფასის 75%-ის ოდენობით ნაზღაურდება.

შრომის ანაზღაურება

ლიტვისა და უნგრეთის შრომის კანონმდებლობაში ანაზღაურების საკითხებს მნიშვნელოვანი ყურადღება ეთმობა. უნგრეთის შრომის კოდექსში პირდაპირ არის განსაზღვრული, რომ ხელფასის ოდენობა არ შეიძლება იყოს სავალდებულო მინიმალური ხელფასის ოდენობაზე ნაკლები, რომელსაც ადგენს ჯანდაცვისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო სხვადასხვა უწყებებთან, მათ შორის პროფესიულ კავშირებთან კონსულტაციების საფუძველზე. ხელფასის პარალელურად, გათვალისწინებულია მთელი რიგი დანამატები. მაგალითისათვის, ღამის სამუშაოებზე გათვალისწინებულია 15%-იანი დანამატი ძირითადი ხელფასის გარდა. უქმე ან დასვენების დღეებში 50%-იან დანამატზეა საუბარი, ხოლო ზოგიერთი გარემოებების არსებობის შემთხვევებში (როგორიცაა, მძიმე და მავნე შრომა) 100%-იან დანამატსაც ითვალისწინებს. მორიგეობის შემთხვევაში 25% დანამატი ეძლევა დასაქმებულს.

შრომითი დავები

შრომითი დავების რეგულირება უნგრეთის შრომის კოდექსის მაგალითზე სხვადასხვა ფორმით ხდება. არსებობს შრომითი დავის გადაწყვეტის სამი ძირითადი ფორმა:

1. მედიაცია;
2. არბიტრაჟი;
3. სასამართლო დავა.

მედიაციის დროს მხარეები ირჩევენ ე.წ. მედიატორს, რომელიც მიუკერძოებელ და ნეიტრალურ სუბიექტს უნდა წარმოადგენდეს. არჩეული მედიატორი აწარმოებს მოლაპარაკებებს, რის შედეგადაც აკეთებს საბოლოო ანგარიშს დავის გადაწყვეტის გზების შესახებ.

არბიტრაჟის შემთხვევაში კი მხარეები წინასწარ თანხმდებიან ე.წ. კერძო ტიპის არბიტრაჟის შექმნის შესახებ, რომლის პროცედურები დამოუკიდებელი საკანონმდებლო აქტით განისაზღვრება.

რაც შეეხება სასამართლოს, მხარეები მიმართავენ მას ან პირდაპირ ან ზემოთ აღნიშნული ორივე ან ერთ-ერთი ფორმის გამოყენების შემდეგ.

შრომითი ურთიერთობების უწყვეტობა

უნგრეთის მაგალითზე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელმა, სულ მცირე, ერთი თვით ადრე უნდა გააფრთხილოს დასაქმებული აღნიშნულის შესახებ. დადგენილია გამონაკლისი შემთხვევებიც, როცა წელთა ნამსახურების

მიხედვით ასეთი გაფრთხილების ვადა იზრდება, ასე მაგალითად, 30 დღიან წინასწარი გაფრთხილების ვადას ემატება:

- 5 დღე – 3 წლის ნამსახურებისათვის;
- 15 დღე – 5 წლის ნამსახურებისათვის;
- 20 დღე – 8 წლის ნამსახურებისათვის;
- და ა.შ.
- 60 დღე – 20 წლის ნამსახურებისათვის.

მნიშვნელოვანია ის პირობებიც, რომელთა არსებობის შემთხვევაში დამსაქმებელს უფლება არ აქვს შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობები დასაქმებულთან, ეს გარემოებებია:

1. არაუმეტეს 1 წლით მძიმე ავადმყოფობა;
2. არაუმეტეს 2 წლით ტუბერკულოზით დაავადების შემთხვევა;
3. ბავშვის მოვლის გამო შეგებულება;
4. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შეგებულება;
5. სამხედრო ან სამოქალაქო სამსახურში გაწვევა.

მნიშვნელოვანია სამსახურიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით აუცილებელი დახმარების საკითხიც, რომელიც ასევე უკავშირდება დასაქმებულის სტაჟსა და ნამსახურებას. მაგალითისათვის, დასაქმებულს მიეცემა:

- 1 თვის საშუალო ხელფასი – 3 წლის ნამსახურებისათვის;
- 2 თვის საშუალო ხელფასი – 5 წლის ნამსახურებისათვის;
- 3 თვის საშუალო ხელფასი – 10 წლის ნამსახურებისათვის;
- 4 თვის საშუალო ხელფასი – 15 წლის ნამსახურებისათვის;
- 5 თვის საშუალო ხელფასი – 20 წლის ნამსახურებისათვის;
- 6 თვის საშუალო ხელფასი – 25 და მეტი წლის ნამსახურებისათვის.