



საკანონმდებლო სიახლეების

ცნობარი

(სპეციალური გამოცემა - საქართველოს ორგანული კანონი

„საქართველოს შრომის კოდექსი“)

მოცემული საკანონმდებლო სიახლეების ცნობარი შეეხება მნიშვნელოვან საკანონმდებლო ცვლილებებსა და დამატებებს, რომელიც 2020 წლის ოქტომბრის თვეში განხორციელდა საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“.

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“

2020 წლის 5 ოქტომბერს, მნიშვნელოვანი საკანონმდებლო ცვლილებები და დამატებები განხორციელდა საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“. კოდექსში შეტანილ იქნა შემდეგი სახის მნიშვნელოვანი ცვლილებები და დამატებები:

1. შრომითი დისკრიმინაციის თავის დამატება. საკანონმდებლო ცვლილებების თანახმად, კოდექსს დაემატა მეორე თავი „შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა“. აღნიშნული თავი არეგულირებს შრომითი დისკრიმინაციის ცნებას, მისი აკრძალვის ფარგლებს, სამუშაოსთვის დამახასიათებელ მოთხოვნებს, მტკიცების ტვირთს, დაცვისა და მხარდაჭერის განსაკუთრებულ ღონისძიებებს და გონივრულ მისადაგებას. აღნიშნული თავის მიზანია, შრომითი ურთიერთობები დაარეგულიროს ისე, რომ სამუშაო ადგილებზე მაქსიმალურად აღმოიფხვრას შრომითი დისკრიმინაციის შემთხვევები.



2. **შრომითი ხელშეკრულების დადება.** საკანონმდებლო ცვლილებები შეეხო ასევე კანონის მე-12 მუხლსაც, „შრომითი ხელშეკრულების დადება“, რომლის მიხედვით თუ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა 1 თვეს აღემატება, აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადება. აღსანიშნავია, რომ ცვლილებების განხორციელებამდე ასეთი ურთიერთობის მაქსიმუმი ვადა 3 თვე იყო. ამავე მუხლს, დაემატა მე-5 პუნქტი, რომლის თანახმადაც, თუ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულება დადებულია კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის გარეშე, მაშინ, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ასევე, ამავე მუხლს დაემატა მე-9 პუნქტი, რომელიც განსაზღვრავს დამსაქმებელის ვალდებულებას განსაზღვრული ვადით დასაქმებულ პირს აცნობოს არსებული ვაკანსიების შესახებ, რათა მას ჰქონდეს, სხვა დასაქმებულის მსგავსად, უვადო შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში არსებული პოზიციების დაკავების თანაბარი შესაძლებლობა.
3. **სტაჟირების ინსტიტუტი.** კოდექსის ახალი რედაქციით ასევე დარეგულირდა პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა და მოწესრიგდა სტაჟირების ინსტიტუტი, რომელიც სრულიად ახალი ინსტიტუტია შრომის კოდექსში.
4. **არასრული სამუშაო განაკვეთი.** ცვლილებებისა და დამატებების შედეგად, კანონი დეტალურად განსაზღვრავს არასრული სამუშაო განაკვეთის რეგულირების საკითხებს, რომლის თანახმად, არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომლის ნორმირებული სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში ან საშუალოდ 1 წლამდე ხანგრძლივობის შრომითი ურთიერთობის პერიოდში ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულ პირის ნორმირებულ სამუშაო დროზე ნაკლებია. აღსანიშნავია, რომ კანონი მკაცრად აწესებს პირობას, რომლის თანახმდაც, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მის მიერ სრული სამუშაო განაკვეთიდან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე ან არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლაზე უარის თქმის გამო.
5. **შრომის ხელშეკრულების შინაარსი და შინაგანაწესის გაცნობის წესი.** განსხვავებულად ფორმირდა შრომითი ხელშეკრულების შინაარსის



სავალდებულო კომპონენტები და ცვლილებების შედეგად ამ ჩამონათვალს დაემატა დამსაქმებლის ვალდებულება, რომ ხელშეკრულებაში განისაზღვროს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი; ასევე, განისაზღვრა დამსაქმებლის ვალდებულება, გააცნოს დასაქმებულებს შინაგანაწესის ცვლილებები მაქსიმუმ 14 დღის განმავლობაში.

6. **სამუშაოს შესრულება და სამუშაო დრო.** მრავალი ცვლილება და დამატება განხორციელდა სამუშაო დროის რეგულირების ნაწილში, კერძოდ: „შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლის“, „სამუშაოს შესრულების, შესვენებისა და დასვენების დროში“, „ცვლაში მუშაობისთვის განსაზღვრულ სამუშაო დროში“, „ზეგანაკვეთურ სამუშაოსა“ და „ღამის სამუშაოზე დამსაქმებლის შეზღუდვის“ ნაწილში. კონკრეტულად კი, სამუშაო დროის ნაწილში კოდექსი აზუსტებს, რომ არასრულწლოვანის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში ჯამურად – 4 საათს. გამომდინარე იქედან, რომ ზემოაღნიშნულ თავებში განხორციელებულ ცვლილებებს დიდი მნიშვნელობა გააჩნია შრომითი ურთიერთობის წარმართვისას, მნიშვნელოვანია, რომ აღნიშნულ ცვლილებებზე დამსაქმებელთა მხრიდან ყურადღება მაქსიმალურად იქნეს გამახვილებული. ასევე, დადგინდა, რომ დაუშვებელია მიმდევრობით ორ ცვლაში დასაქმებულის მუშაობა და სამუშაო განრიგის მსგავსი ფორმით განსაზღვრა.
7. **შვებულება.** ცვლილებების შედეგად შესწორებულ იქნა კანონის VI თავი- „შვებულება“. ამ თავში განხორციელებული მნიშვნელოვანი ცვლილებებიდან, უნდა აღინიშნოს ხელშეკრულების ბათილობა, თუ ის შეიცავს ისეთ პირობას, რომლითაც ანაზღაურებადი შვებულებით ყოველწლიურად სარგებლობის უფლება დათმობილია ან უარყოფილია. აღსანიშნავია, რომ მნიშვნელოვან დამტკებებს შეიცავს შემდეგი თავები/მუხლები: „შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო“.
8. **შრომის ანაზღაურება, შრომის პირობების დაცვა, ხელშეკრულების შეწყვეტა.** მნიშვნელოვანი ცვლილებები განიცადა „შრომის ანაზღაურების“, „შრომის



პირობების დაცვის“ „შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის“ თავებმაც, რომელთაგანაც უნდა აღინიშნოს კოდექსის 47-ე მუხლის მე-5 პუნქტი, რომელიც დეტალურად განსაზღვრავს იმ პირობათა ჩამონათვალს, რომელთა დროსაც დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. კოდექსის 48-ე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად კი, დასაქმებულს უფლება აქვს, პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე. ამასთანავე, მნიშვნელოვანი დამატებებია შესული ხელშეკრულების შეწყვეტის წესსა და მასობრივი დათხოვნის მუხლებში, რაზეც, ბუნებრივია, შრომითი ურთიერთობის წარმართვისას, დამსაქმებელმა მაქსიმალურად უნდა გაამახვილოს ყურადღება.

9. საწარმოს გადაცემა. საყურადღებოა, რომ კოდექსს დაემტა მუხლი „საწარმოს გადაცემა“. საწარმოს გადაცემაში იგულისხმება, გარიგების ან კანონის საფუძველზე საწარმოს ან ბიზნესის ან მათი ნაწილის სხვა დამსაქმებლისთვის გადაცემა, რაც, მათ შორის, მოიაზრებს ეკონომიკური საქმიანობის გადაცემას, რომლის დროსაც შენარჩუნებულია მისი იდენტურობა ან/და არსებითი მსგავსება და რომელიც გულისხმობს რესურსების ორგანიზებულ დაჯგუფებას ძირითადი და დამხმარე ეკონომიკური საქმიანობების განსახორციელებლად. სწორედ ზემოაღნიშნული დეფინიციის ჩარჩოში გადაცემულ საწარმოს ფარგლებში განხორციელებული ურთიერთობისას დაუშვებელია, რომ საწარმოს გადამცემის ან საწარმოს მიმღების მიერ შრომითი ხელშეკრულება შეწყდეს საწარმოს გადაცემის საფუძველით, რაც რა თქმა უნდა არ ეხება კანონით გათვალისწინებულ ისეთ მდგომარეობას, როცა საქმე ეხება ეკონომიკურ გარემოებებს, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

10. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახური. უნდა აღინიშნოს, რომ კოდექსის მნიშვნელოვანი დამატებაა „სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების“



შესახებ დებულებების შემოტანა, რომელთა თანახმად, დაუშვებელია გაფიცვის უფლების სრულად გამოყენება იმ დასაქმებულის მიერ, რომელიც ასრულებს სამუშაოს ისეთი საქმიანობის განსახორციელებლად, რომლით გათვალისწინებული სამუშაო პროცესის სრულად შეწყვეტა აშკარა და გარდაუვალ საფრთხეს უქმნის მთელი საზოგადოების ან მისი გარკვეული ნაწილის სიცოცხლეს, პირად უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობას.

11. ინფორმაცია და კონსულტაცია სამუშაო ადგილზე. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ კოდექსს დაემატა ახალი თავი „ინფორმაცია და კონსულტაცია სამუშაო ადგილზე“, რომელიც აღნიშნავს დამსაქმებლის ვალდებულებას უზრუნველყოს ამ თავით დადგენილი წესით ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა, საწარმოში, სადაც რეგულარულად არანაკლებ 50 დასაქმებული მუშაობს. იგი ასევე არეგულირებს ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვის პროცედურებს.

12. ხანდაზმულობა. დამატებების შედეგად დაზუსტდა „ხანდაზმულობის“ პირობები, რომლის თანახმად, შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის წესიდან გამომდინარე სარჩელის წარდგენის გარდა, კოდექსის საფუძველზე და მისგან გამომდინარე სხვა სარჩელით სასამართლოს მიმართვის ხანდაზმულობის ვადაა 1 წელი, რომლის ათვლაც დაიწყება მხარის მიერ შეტყობის ან იმ თარიღიდან, როცა მას უნდა შეეტყო უფლებების დარღვევის შესახებ.

13. შრომის ინსპექცია და სანქციები. ცვლილებების შედეგად კოდექსს დაემატა თავი „შრომის ინსპექციისა“ და „საქნციების“ შესახებ, რომელიც განსაზღვრავს „შრომითი ინსპექციის“ სტატუსს და კოდექსით განსაზღვრული სხვადასხვა ნორმების დარღვევისას ითვალისწინებს შესაბამისი სახის სანქციების დაკისრებას.

როგორც ვხედავთ, მრავალი საკანონმდებლო ცვლილება განხორციელდა საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“, რის შედეგადაც კოდექსმა მნიშვნელოვნად იცვალა იერსახე, შეიცვალა მისი სტრუქტურა, მუხლების სათაურები და ნუმერაცია. როგორც ზემოთ აღინიშნა, მნიშვნელოვნად უნდა გაესვას ხაზი იმას, რომ ცვლილებების შედეგად კოდექსს დაემატა შრომის ინსპექციის



სამსახურის შესახებ თავი. აღნიშნული თავი განსაზღვრავს იმ ძირითად დებულებებსა და პრინციპებს, რომელთა დაცვითაც უნდა იხელმძღვანელოს შრომის ინსპექციის სამსახურმა. აღნიშნული სამსახურის მთავარ ფუნქციაში კი, საქართველოს შრომით კანონმდებლობაზე და მის ესრულებაზე ზედამხედველობის გაწევა შედის. აღსანიშნავია, რომ შრომის ინსპექციის სამსახური უფლებამოსილია შრომითი ნორმების დარღვევისთვის ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელეები დააკისროს დამრღვევ პირებს.

ზემოაღნიშნულ კანონში განხორციელებული ცვლილებების შესახებ დეტალური ინფორმაცია იხილეთ ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/>, სარეგისტრაციო კოდით: 270000000.04.001.017990.

აღნიშნული კანონი ამოქმედდა 2020 წლის 5 ოქტომბერს, კოდექსის ძირითადი ნაწილი ძალაში შედის 2021 წლის 01 იანვარს.