

შრომითი ურთიერთობა საკმაოდ სპეციფიური კერძო-სამართლებრივი ურთიერთობაა. ყველა თანხმდება, რომ დასაქმებული ამ ურთიერთობაში შედარებით სუსტი მხარეა და რომ მის დაცვას არსებითი მნიშვნელობა აქვს შრომის უფლების, როგორც უმთავრესი სოციალური უფლების რეალიზებისთვის. სწორედ ამიტომ, საქართველოს შრომით კანონმდებლობაში საკმაოდ ხშირად შედის ცვლილებები. კანონმდებელი ცდილობს მაქსიმალურად დახვეწოს დასაქმებულის, როგორც დაცვის ღირსი სუბიექტის უფლებრივი მდგომარეობა და დააკმაყოფილოს იმ საერთაშორისო აქტების მოთხოვნები, რასაც შრომის სამართლის სფეროში ჩვენი ქვეყანა მიერთებულია. აღნიშნული კი ერთგვარად ჩვენი ქვეყნის, როგორც სამართლებრივი სახელმწიფოს პრიორიტეტებსა და განვითარების გეზზე მიანიშნებს.

საქართველოს შრომის კოდექსში 2020 წელს საკმაოდ მოცულობითი და შინაარსობრივად არსებითი ხასიათის ცვლილებები განხორციელდა, ვგულისხმობთ მარტის, ივლისისა და სექტემბრის თვეების ცვლილებებს. თუმცა მათ შორის ყველაზე მნიშვნელოვანი და საყურადღებოა 2020 წლის 29 სექტემბრით დათარიღებული ცვლილებები.

სასურველია, მსმენელმა საკანონმდებლო მაცნეს ვებ-გვერდის გამოყენებით ერთმანეთს შეადაროს შრომის კოდექსის ძველი და მოქმედი რედაქციები, რათა უკეთ გაიაზროს განხორციელებული ცვლილებების მოცულობა და შინაარსი.

შრომის კოდექსის ძველი რედაქცია იხილეთ ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=12>

შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქცია იხილეთ ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=18>

აქვე გთავაზობთ უმნიშვნელოვანესი საკანონმდებლო ცვლილებების მოკლე ანალიზს:

- შრომის კოდექსის ძველი რედაქცია **სტაჟირების** საკითხს საერთოდ არ ეხებოდა. მოქმედი შრომის კოდექსის მე-18 მუხლი კი ამ საკითხს საკმაოდ დეტალურად არეგულირებს, კერძოდ, განიმარტა სტაჟირის ცნება - სტაჟირი არის ფიზიკური პირი, რომელიც დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე, კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად. კოდექსში ასევე გაიწერა, რომ სტაჟირი არ ანაცვლებს დასაქმებულს. დამსაქმებელს აეკრძალა სტაჟირის შრომის გამოყენება იმ მიზნით, რომ თავი აარიდოს შრომითი ხელშეკრულების დადებას. დამსაქმებელს ასევე აეკრძალა სტაჟირის აყვანა იმ დასაქმებულის ნაცვლად, რომელთანაც შრომითი ურთიერთობა შეჩერდა ან/და შეწყდა. დარეგულირდა სტაჟირების ვადებიც - ანაზღაურების გარეშე სტაჟირების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს, ხოლო ანაზღაურებადი სტაჟირების ვადა - 1 წელს. დაწესდა ანაზღაურების გარეშე სტაჟირების გავლის ლიმიტიც - პირს უფლება აქვს, ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება გაიაროს მხოლოდ ერთხელ.

განისაზღვრა სტაჟირების ხელშეკრულების ფორმა, კერძოდ, დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობითი ხელშეკრულება გაუფორმოს სტაჟიორს, სადაც დეტალურად უნდა იყოს აღწერილი სტაჟიორის მიერ შესასრულებელი სამუშაო.

- 2021 წლის 01 იანვრიდან გაფართოვდა შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება, კერძოდ, შრომის ინსპექციას შრომითი უსაფრთხოების გარდა შრომის უფლებების დაცვის საკითხის შემოწმებაც შეუძლია. ამდენად, შრომის ინსპექცია ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში შეამოწმებს დასაქმებულის შრომითი უფლებების ფართო სპექტრის დამსაქმებლის მხრიდან უზრუნველყოფის საკითხს, მაგალითისთვის, მუშაობს თუ არა დასაქმებული ზეგანაკვეთურად და როგორ უნაზღაურდება ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები, დაცულია თუ არა შრომის ხელშეკრულების კოდექსით დადგენილი ფორმა, უნაზღაურდება თუ არა დასაქმებულს ავადმყოფობის გამო სამსახურში გამოუცხადებლობის პერიოდი და ა.შ. მნიშვნელოვანია, რომ შრომითი უფლებების რეალიზების შესწავლის მიზნით შრომის ინსპექციისთვის მიმართვის უფლება აქვს, როგორც თავად დასაქმებულს, ისე საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატსა და პროფკავშირს.
- შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-4 ნაწილით განისაზღვრა დამსაქმებლის ვალდებულება უზრუნველყოს ქალისა და მამაკაცის მიერ შესრულებული თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდა.
- შრომის კოდექსის მე-9 მუხლმა დააფუძნა სამუშაოს გონივრული მისადაგების პრინციპი, რომლის მიხედვითაც თუ ორსულობის პერიოდში ან ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის შემთხვევაში, დასაქმებულის მდგომარეობა სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე, არ იძლევა შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას, მას გონივრული მისადაგების ფარგლებში უფლება აქვს, მოითხოვოს, იმავე დამსაქმებელთან, თავისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამისი სამუშაოს შესრულება. ორსულობის პერიოდში, ასევე ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის სამუშაო პირობების შემსუბუქების ან მისი მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანის შეუძლებლობის შემთხვევაში, სამედიცინო დასკვნაში მითითებული ვადის, აგრეთვე ორსულობის, ახალნამშობიარობის და მეძუძურობის ფაქტის გათვალისწინებით, დასაქმებული თავისუფლდება შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულებისაგან. შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულებისაგან გათავისუფლების პერიოდში, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების საკითხი განისაზღვრება დასაქმებულისა და დამსაქმებლის შეთანხმებით.
- კოდექსის მე-20 მუხლის მე-8 ნაწილით პირადპირ გაიწერა დასაქმებულის უფლება - ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ დაბრუნდეს იგივე სამუშაოზე იმავე შრომის პირობებით, ასევე ისარგებლოს ნებისმიერი გაუმჯობესებული შრომის პირობებით იმ ფარგლებში, რისი მიღების უფლებაც მას ექნებოდა შესაბამისი შვებულებით რომ არ ესარგებლა.
- სამუშაო დროის კუთხით შრომის კოდექსი ახალ რეგულაციებს გვთავაზობს, კერძოდ, ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიების

შემთხვევაში, სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. მოქმედმა რეგულაციამ შესვენების წარმოშობის წინაპირობაც და ხანგრძლივობაც განსაზღვრა - სამუშაო დღის განმავლობაში, როდესაც სამუშაო დრო აღემატება 6 საათს, დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება, რომლის ხანგრძლივობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით; ხოლო თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დრო შეადგენს არანაკლებ 6 საათს, შესვენების ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 60 წუთი. გარდა ამისა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის დასვენება შვიდდღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია მიმდევრობით ორჯერ 24 საათიანი დასვენების დროით სარგებლობა არაუმეტეს 14 დღის ფარგლებში. აიკრძალა მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა.

- კოდექსის 24-ე მუხლის მე-11 ნაწილმა დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ნამუშევარი დროის აღრიცხვის პრინციპი დაამკვიდრა. კერძოდ, დამსაქმებელი ვალდებულია 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 ფორმას განსაზღვრავს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი (შემდგომ – მინისტრი) სოციალურ პარტნიორობთან კონსულტაციის შემდეგ. 2021 წლის 12 თებერვალს მიღებულ იქნა კიდევ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის №01-15ნ ბრძანება, რომელიც ამოქმედდა 2021 წლის 1 მარტიდან. აღნიშნული ბრძანება შეგიძლიათ იხილოთ ბმულზე <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5099344?publication=0>
- მოქმედი შრომის კოდექსით პირდაპირ გაიწერა მამების უფლება ე.წ. დეკრეტულ შვებულებაზე, კერძოდ, კოდექსის 37-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით, ბავშვის მოვლის გამო შვებულება შეუძლია მთლიანად ან ნაწილობრივ გამოიყენოს ბავშვის დედამ ან მამამ. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებით სარგებლობა ბავშვის დედის ექსკლუზიური უფლებაა, თუმცა ბავშვის მამას უფლება აქვს, ისარგებლოს აღნიშნული შვებულების იმ დღეებით, რომლებიც ბავშვის დედას არ გამოუყენებია.
- შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა ცალკე თავად გამოიყო და ამ საკითხს ამიერიდან საკმაოდ დეტალურად აწესრიგებს შრომის კოდექსის მე-2 თავი.

სხვა ცვლილებების შესახებ დამატებით იხილეთ მოქმედი შრომის კოდექსი.