



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



ასოციირების შეთანხმება, ევროკავშირის შრომის დირექტივები და საქართველოს შრომის კოდექსი

Jean Monnet Project

Erasmus+, Caucasus University

ევროკავშირის სამართლებრივი სახე

LFEU

Project N° 619948-EPP-1-2020-1-GE-EPPJMO-PROJECT

ეკატერინე ქარდავა/EKATERINE KARDAVA

7-8 ივლისი/ 7-8 JULY 2021

ბათუმი/BATUMI



ასოციირების შეთანხმება

შრომის პოლიტიკა

- DCFTA (IV კარი), მე-13
თავი=ვაჭრობა და მდგრადი
განვითარება
- VI კარი, მე-14
თავი=დასაქმება,
სოციალური პოლიტიკა და
თანაბარი შესაძლებლობები
- 348-354 მუხლები
- XXX დანართი: ა) შრომის
სამართალი; ბ)
დისკრიმინაცია; გ) შრომის
უსაფრთხოება

პრინციპი, ფასეულობა, საფუძველი

ევროკავშირის სამართალი

„ევროკავშირის შესახებ“
ხელშეკრულება, 3(3) მუხლი:

კავშირი აყალიბებს შიდა ბაზარს. ის ფუნქციონირებს ევროპის მდგრადი განვითარებისათვის, რომელიც დაფუძნებულია ეკონომიკური ზრდისა და ფასების სტაბილურობის ბალანსირებაზე, მაღალ-კომპეტენტურ სოციალურ საბაზრო ეკონომიკაზე, რომელიც მიზნად ისახავს სრულ დასაქმებას და სოციალურ პროგრესს, დაცვის მაღალ დონეს და გარემოს ხარისხის გაუმჯობესებას. მან უნდა განავითაროს მეცნიერება და ტექნოლოგიური წინსვლა.

საქართველოს სამართალი

საქართველოს კონსტიტუცია,
მუხლი 26:

შრომის თავისუფლება
უზრუნველყოფილია.

მეწარმეობის თავისუფლება
უზრუნველყოფილია.



შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგება 2.1 მუხლი, სშკ

შრომის ორგანიზაციული
მოწესრიგება დამსაქმებლის
ვალდებულებაა.

შრომა მიმდინარეობს
მისთვის (მისი
ბიზნესისათვის, მისი
წარმოებისათვის, მისი
საქმისათვის...)

გამართული შრომითი
ხელშეკრულების დადება
(შინაარსი/არსებითი
პირობები და ფორმა)
დამსაქმებლის
ვალდებულებაა

სამუშაო დრო

ევროკავშირის 2003/88 დირექტივა

სშკ

ყოველი 7 დღის განმავლობაში, სამუშაო დრო საშუალოდ არ უნდა აღემატებოდეს **48 საათს ზეგანაკვეთური მუშაობის ჩათვლით.**

ზემოაღნიშნულიდან შესაძლებელია გადახვევა (სამუშაო დროის გაზრდა):

- თუ სპეციფიკური ხასიათის გამო სამუშაო დროის გაზომვა შეუძლებელია ან წინასწარ განუსაზღვრელია ან თუ თავად დასაქმებულს შეუძლია განსაზღვროს, განსაკუთრებით, როცა პირი აღმასრულებელი მმართველია ან გადაწყვეტილების მიმღებია;
- ან ოჯახში დასაქმებულია;
- ან დასაქმებულია ეკლესიებში რელიგიური ცერემონიალების მოწყობაში;
- ან თუ ექიმია...

ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში **40 საათს (24.2 მუხლი)**

სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში **48 საათს (24.3 მუხლი)**

მინი- ქეისები

- მენეჯმენტსა და დასაქმებულს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, სადაც აღნიშნულია, რომ დასაქმებულის სამუშაო დრო **კვირის განმავლობაში არის 35 საათი**, სამუშაო დღეთა რაოდენობა **კვირის განმავლობაში არის 5 დღე**: ორშაბათი-პარასკევი.
- მენეჯმენტსა და დასაქმებულს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, სადაც აღნიშნულია, რომ დასაქმებულის სამუშაო დრო **კვირის განმავლობაში არის 40 საათი**, სამუშაო დღეთა რაოდენობა **კვირის განმავლობაში არის 4 დღე**: შაბათი-სამშაბათი.

სიახლე

- 27 მუხლი:

2. ...ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად.

3. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ **პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის** მიცემაზე. დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან **არაუგვიანეს 4 კვირისა**, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია **1 კვირით ადრე წერილობით** შეატყობინოს დასაქმებულს შესასრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, **დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, მისი გაფრთხილება შეუძლებელია.**

არ იცვლება

- 27 მუხლი:

2. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით.

საქართველოში კანონისმიერი სტანდარტია 100+1 სქემით ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურება, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ მხარეებმა სხვა რამ არ მოიპალარაკეს.

სამუშაო დროის აღრიცხვა

ევროკავშირის 2003/88 დირექტივა

სშკ

გარეევროკავშირის წევრ ქვეყანას აქვს უფლება არ გამოიყენოს კვირის მაქსიმალური სამუშაო დროის სტანდარტი (48 საათი ზეგანაკვეთურის ჩათვლით), იქ სადაც პატივს სცემს დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვას და უზრუნველყოფს:

- არც ერთ დასაქმებულს არ მოეთხოვება 48 საათზე მეტი მუშაობა 7 დღის განმავლობაში დასაქმებულის თანხმობის გარეშე, სადაც **საანგარიშო პერიოდია არაუმეტეს 4 თვისა;**

- იმ დასაქმებულთა შესახებ **ჩანაწერების შენახვას,** ვინც ახორციელებს ასეთ სამუშაოს (საჭიროების დროს წარუდგინოს კომპეტენტურ ორგანოს).

24.11 მუხლი

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 სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ.

არასრული სამუშაო განაკვეთი

მიზანი

- ნახევარგანაკვეთურ დასაქმებულთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრა; სამუშაოზე მიმართ
- ნახევარგანაკვეთური ხარისხის გაუმჯობესება; სამუშაოს
- ნახევარგანაკვეთური ნებაყოფლობით განვითარება; სამუშაოს საფუძველზე
- დამსაქმებლისა და დასაქმებულის საჭიროებების გათვალისწინებით, სამუშაო დროის ორგანიზების მოქნილობის ხელშეწყობა.

ევროკავშირის 97/81 დირექტივა

ნახევარგანაკვეთური შრომა
გამოიყენება სხვადასხვა
კონტექსტში:

- დისკრიმინაციის გარეშე კაცისა და ქალის მიმართ პენსიაზე გასვლის მომზადებისთვის
- ოჯახური ცხოვრებისა და პროფესიული ცხოვრების ურთიერთშეთავსებისთვის
- სატრენინგო ან სხვა სახის საგანმანათლებლო შესაძლებლობების გამოყენებისთვის, რომელიც აუმჯობესებს იმ უნარებს და კარიერას, რაც ორმხრივად სარგებლიანია როგორც დასაქმებულისთვის, ასევე, დამსაქმებლისთვის საწარმოს განვითარების მიზნით

სშკ

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 დასაქმებული პირის ნორმირებულ სამუშაო დროზე ნაკლებია.

შენიშვნა: ამ მუხლის მიზნებისთვის სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომელიც იმავე ფორმის შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში იმავე დამსაქმებლისთვის ასრულებს იმავე ან მსგავს სამუშაოს და დასაქმებულია იმავე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში. იმავე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის არარსებობის შემთხვევაში გასათვალისწინებელია იმავე დამსაქმებელთან ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი. ასეთი პირის არარსებობის შემთხვევაში გასათვალისწინებელია საქმიანობის იმავე სფეროში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი.

ორი თანამშრომელი ალექსი და დავითი 25 წელია უწყვეტად მუშაობენ ერთ კომპანიაში. ალექსი, 25 წელია მუშაობს სრულ განაკვეთზე, დავითი 25 წელია მუშაობს ნახევარ განაკვეთზე.

მინი-ქეისი

კომპანიაში მოქმედებს საპენსიო პოლიტიკა, რომელიც ითვალისწინებს 25 წლიანი სტაჟის დაგროვების შემდეგ პენსიაზე გასვლისა და პენსიაზე უფლების მოპოვების შესაძლებლობას.

შეკითხვა:

1. ალექსისა და დავითის ყოვეთვიური ანაზღაურება უნდა იყოს თუ არა თანაბარი?
2. დავითსა და ალექსს ორივეს ერთნაირად/ერთ დღეს შეუძლია თუ არა პენსიაზე გასვლა 25 წლის მუშაობის შემდეგ?

შეთავსებითი მუშაობა

ევროდირექტივა 2019/1152
გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი
სამუშაო პირობების შესახებ კავშირის
2003/88 დირექტივა

სშკ

Article 9

Parallel employment

Member States shall ensure that an employer **neither prohibits** a worker from taking up employment with other employers, **outside the work schedule** established with that employer, nor **subjects a worker to adverse treatment** for doing so.

მუხლი 16(5)

დასაქმებულის უფლება, დასაქმდეს **ერთზე მეტ სრულ ან არასრულ** სამუშაო განაკვეთზე, **შრომითი ხელშეკრულებით** შეიძლება შეიზღუდოს, **თუ** პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, **დამსაქმებლის კონკურენტი**ა.

გამოსაცდელი ვადა, სტაჟირება

გამოსაცდელი ვადა, სშკ, მე-17 მუხლი

- მიზანი: შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენა
- შრომის ხელშეკრულებაა (სპეციფიური)
- იდება მხოლოდ ერთხელ
- იდება განსაზღვრული ვადით - არაუმეტეს 6 თვისა
- იდება წერილობითი ფორმით
- ანაზღაურებადია
- მასზე არ ვრცელდება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურები (48-ე მუხლი).
- როგორც წესი, წინ უსწრებს შრომითი ხელშეკრულების დადებას
- ხელმეორედ დადება აკრძალულია
- მასზე ვრცელდება შრომითი ხელშეკრულების მარეგულირებელი სხვა ნორმები

სტაჟირება, სშკ, მე-18 მუხლი

- სტაჟირების ხელშეკრულებაა
- სრულდება სამუშაო კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად
- თუ ანაზღაურების გარეშეა, არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს
- თუ ანაზღაურებადია, არ უნდა აღემატებოდეს ერთ წელს.
- იდება მხოლოდ ერთხელ.
- დამსაქმებელს ეკრძალება სტაჟიორის შრომის გამოყენება იმ მიზნით, რომ თავი აარიდოს შრომითი ხელშეკრულების დადებას. სტაჟიორი არ ანაცვლებს დასაქმებულს.
- იდება წერილობით.
- მასზე ვრცელდება დაცვის ყველა სტადნარტი, გარდა კოდექსის VII თავისა და 48-ე მუხლისა.

მინი-ქეისი

ცოტნესა და ფინანსური მომსახურების კომპანიას შორის დაიდო ერთწლიანი სტაჟირების ხელშეკრულება. ცოტნე მუშაობდა სხვა თანამშრომლების მსგავსად, კერძოდ დილის 10.00 საათიდან - საღამოს 19.00 საათამდე იმყოფებოდა ოფისში (გარდა შესვენების დროისა), ახორციელებდა ფინანსურ ანალიზს, ამზადებდა საანგარიშო დოკუმენტაციას, ამოწმებდა ფინანსურ კორესპონდენციას და წარუდგენდა დაიჯესტებს ხელმძღვანელობას. იგივეს აკეთებდნენ დავითი და ლიანა. ანუ ცოტნე ასრულებდა ფინანსური კონსულტანტის ფუნქციას.

სტაჟირების შეთანხმების ამოწურვის შემდეგ, კომპანიამ ცოტნესთან დადო გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულება. ვადად განისაზღვრა 6 თვე. ეს ხელშეკრულება დაიდო ფინანსური კონსულტანტის პოზიციაზე სამუშაოდ.

დეკრეტული შვებულება

ევროკავშირის 92/85 დირექტივა

- დირექტივის თანახმად, დედის დეკრეტული შვებულება მოიცავს 3 ბიოლოგიურად ურთიერთკავშირში მყოფ ერთმანეთისგან განუყოფელ სტადიას: **ორსულობა, მშობიარობა, მეძუძურობა**
- დეკრეტული შვებულება ევროკავშირის სამართალში **სავალდებულოა** (მინიმუმ 2 კვირა)
- დირექტივაში განსაზღვრულია დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების სქემა (ალტერნატივების სახით), რომელიც ერთნაირად მიემართება ყველა დასაქმებულს.

სშკ და საჯარო სამსახურის კანონი

დედის დეკრეტული შვებულება შედგება ორსულობისა და მშობიარობისაგან.

დეკრეტული შვებულება არ არის სავალდებულო.

კერძო და საჯარო სექტორში ანაზღაურდება საბიუჯეტო სახსრებიდან. თუმცა **კერძო სექტორში** დეკრეტულ შვებულებას + ბავშვის მოვლის შვებულება ანაზღაურდება არაუმეტეს 1000 ლარისა; **საჯარო სექტორში** კი - ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 200 კალენდარული დღე. ანაზღაურება გაიცემა შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან, მოხელის თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის გათვალისწინებით, ხოლო იმ მოხელეს, რომელსაც მინიჭებული აქვს სამხედრო ან სპეციალური წოდება, სარგოსთან ერთად ეძლევა წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო

საწარმოთა გადაცემა/გასხვისება

დაუშვებელია საწარმოს გადამცემის ან საწარმოს მიმღების მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საწარმოს გადაცემის საფუძვლით. ეს არ გამორიცხავს შესაბამისი წინაპირობების დაცვით შრომითი ხელშეკრულების ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტის უფლებას.

საწარმოს გადაცემის შედეგად მიმღები საწარმო ვალდებულია კოლექტიური ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე ან ვადამდე შეწყვეტამდე ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე შეასრულოს კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები. ეს პირობები მიმღებ საწარმოზე ისევე ვრცელდება, როგორც ვრცელდებოდა გადამცემ საწარმოზე. აღნიშნული ვალდებულება მოქმედებს საწარმოს გადაცემის თარიღიდან 1 წლის განმავლობაში.



ევროკავშირის
სამართლებრივი სახე

**LEGAL FACE
OF THE EU**