



საქართველოს ორგანულ კანონში საქართველოს "შრომის კოდექსში"

განხორციელებული ცვლილებები 12.06.2013

2013 წლის 12 ივნისს საქართველოს შრომის კოდექსში შეტანილმა ცვლილებებმა არსებითად გააუმჯობესა დასაქმებულის მდგომარეობა მისი შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით.

ცვლილებების თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულებით განისაზღვროს შრომის კოდექსისაგან განსხვავებული პირობები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

შრომითი კოდექსის მნიშვნელოვან მონაპოვარს წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების სუბიექტებთან დაკავშირებული ცვლილება, კერძოდ შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია "პროფესიული კავშირების შესახებ" საქართველოს კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #87 და #98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით.

მნიშვნელოვნად აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას შრომითი ხელშეკრულების ვადასთან დაკავშირებული ცვლილება, კერძოდ შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ შემდეგ შემთხვევებში:



- ✓ შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;
- ✓ შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;
- ✓ სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;
- ✓ ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;
- ✓ არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ ჩაითვლება, თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებებამდე დამსაქმებელს ყოველგვარი დასაბუთებისა და ახსნა-განმარტების გარეშე შეეძლო დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, რაც ხშირ შემთხვევაში დამსაქმებლის თვითნებური ქმედებისა და დასაქმებულის სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლების მიზეზი ხდებოდა.



დღეს არსებული მდგომარეობით მას შემდეგ, რაც დამსაქმებელი დასაქმებულს შეატყობინებს ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ამ შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში დასაქმებულს უფლება აქვს გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. ამ კონკრეტულ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

შრომის კოდექსში ასახულმა ცვლილებებმა დეტალურად დაარეგულირა კოლექტიური მოლაპარაკებებისა და კოლექტიური ხელშეკრულებების დადების წესი და პირობები.

აკრძალულია დასაქმებულის ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია დასაქმებულთა გაერთიანებაში მისი წევრობის გამო ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო ან/და სხვა ქმედება, რომლის მიზანია:

- ✓ დასაქმებულის სამუშაოზე მიღება ან მისთვის სამუშაოს შენარჩუნება დასაქმებულთა გაერთიანებაში გაწევრიანებაზე უარის თქმის ან ასეთი გაერთიანებიდან გამოსვლის სანაცვლოდ;
- ✓ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ან მისი სხვაგვარად შევიწროება დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო.

კოლექტიური ხელშეკრულება იდება მხარეების მიერ ნების თავისუფალი გამოვლენის საფუძველზე, დაუშვებელია ხელშეკრულების დადების პროცესში სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ჩარევა. ამგვარი ჩარევით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება ბათილია. ამასთან მხარეები

ვალდებულები არიან კოლექტიური მოლაპარაკებები აწარმოონ კეთილსინდისიერად. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით, მისი დადების ან შეწყვეტის, მისი პირობების შეცვლის ან დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მიზნით დასაქმებულთა გაერთიანება მოქმედებს წარმომადგენლის მეშვეობით.

შრომის კოდექსში განისაზღვრა სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის შექმნის წესი, შემადგენლობა, მისი საქმიანობის ძირითადი პრინციპები, ფუნქციები და უფლებამოსილება.

სამმხრივ კომისიას ხელმძღვანელობს საქართველოს პრემიერ-მინისტრი. სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები. თითოეულ მხარეს კომისიაში ჰყავს 6 წევრი.

სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:



- ✓ ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე;
- ✓ შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებში სხვადასხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება.