

განმარტებითი ბარათი

საქართველოს კანონზე „საქართველოს შრომის კოდექსი“

დღეისათვის მოქმედი „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი“ შექმნილია საბჭოთა პერიოდში და ამდენად სათანადოდ ვეღარ არეგულირებს შრომით ურთიერთობებს. ახალი საზოგადოებრივი და ეკონომიკური გარემოებები საჭიროებს შრომითი ურთიერთობების ახლებურად დარეგულირებას, რაც კაეშირში უნდა იყოს საბაზრო ეკონომიკის პრინციპებთან და რაც გახდა მიზეზი „შრომის კოდექსის“ პროექტის შექმნისათვის.

კოდექსის პროექტი შედგება შრომითი ურთიერთობის რეგულირების ორი ტიპისაგან: იმპერატიული და დისპოზიციური. კოდექსის იმპერატიული ნაწილი განსაზღვრავს იმ პირობებს რომლებიც შრომითი ურთიერთობების სახელშეკრულებო პირობებით არ შეიძლება სხვაგვარად რეგულირდებოდეს; ხოლო მისი დისპოზიციური ნაწილი გამოიყენება შრომით ურთიერთობებში მხოლოდ იმ შემთხვევებში, როდესაც მხარეებს შორის ურთიერთობის ეს ასპექტები არ არის დადგენილი.

კოდექსის პროექტის პირველი თავი განსაზღვრავს კოდექსის მოქმედების სფეროს, ასევე შრომითი ურთიერთობის ზოგად პრინციპებსა და მის სუბიექტებს. უზრუნველყოფს ადამიანის ძირითადი უფლებებისა და თავისუფლებების, მათ შორის კონსტიტუციური უფლებების მხარეთა მიერ დაცვას.

კოდექსის მეორე თავი არეგულირებს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებს დამქირავეებულსა და კანდიდატს შორის. აწესებს შეზღუდვებს შრომითი ხელშეკრულების დადებისას არასრულწლოვნებთან, ორსულ და მეძუძურ ქალებთან მიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებზე. განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების ფორმას და ვადას. აღსანიშნავია, რომ ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს როგორც წერილობით ასევე ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე თავში განიხილება შრომის უსაფრთხოებისათვის მინიმალურად აუცილებელი მოთხოვნები და პირობები, რომლითაც უნდა უზრუნველყოს დაქირავებული დამქირავეებულმა.

კოდექსის მესამე თავი ეხება შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას და შეწყვეტას. იმპერატიულად განსაზღვრავს შევბულების მინიმალურ ხანგრძლივობას. განსაკუთრებულად რეგულირდება ორსულობას, მშობიარობასა და ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული შევბულება.

მეოთხე და მეხუთე თავებით განისაზღვრება სამუშაო და შესვენების დრო და შრომის ანაზღაურების ფორმა და პერიოდულობა. მოცემული საკითხები რეგულირდება შრომითი ხელშეკრულებით. თუ აღნიშნული საკითხი ხელშეკრულებით არ არის განსაზღვრული, იმ შემთხვევაში გამოიყენება ამ კოდექსით დადგენილი ნორმები.

კოდექსის მეექვსე თავი განსაზღვრავს პასუხისმგებლობას მხარეებს შორის. დამქირავეებულს სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე შეუძლია დაქირავებულს ხელშეკრულებით წინასწარ განსაზღვროს ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები.

მეშვიდე თავე ეხება კოლექტიურ ხელშეკრულებებს, რომელიც იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით და რომელიც უყრდნობა იმავე პრინციპებს რასაც ინდივიდუალური ხელშეკრულება. აღნიშნულ ურთიერთობებში დაქირავებულებს წარმოადგენს წარმომადგენელი. შესაძლებელია რამოდენიმე ინდივიდუალური და კოლექტიური ხელშეკრულების თანაარსებობა, რომლებიც განიხილება, როგორც ერთი მთლიანი ხელშეკრულება.

მერვე თავე არეგულირებს დავას, გაფიცვას და ღოკაუტს. შრომითი ურთიერთობისას დავა შეიძლება წარმოიშეას ხელშეკრულების ან/და შრომის პირობების დარღვევისას და ასევე საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლების და თავისუფლების დარღვევისას. აღსანიშნავია, რომ ადამიანის უფლების და თავისუფლების დარღვევისას მხარეებს შეუძლიათ გამოიყენონ გაფიცვისა და ღოკაუტის უფლება.

ამ კოდექსის მიღება იწვევს დამატებით ხარჯებს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან.

პროექტის ავტორია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო.

პროექტის წარმდგენია საქართველოს მთავრობა.