



COVID-19-თან დაკავშირებული გამონწვევები შრომით ურთიერთობებში (დროებითი შრომისუუნარობისა და შვებულების გამო შრომითი ურთიერთობის შეჩერება)

COVID-19-თან დაკავშირებული გამონწვევები შრომით ურთიერთობებში (დროებითი შრომისუუნარობისა და შვებულების გამო შრომითი ურთიერთობის შეჩერება)

საქართველოში კორონავირუსის გავრცელება მნიშვნელოვანი გამონწვევაა, როგორც ჯანმრთელობის, ისე - ეკონომიკური და სამართლებრივი თვალსაზრისით. პანდემიის გავრცელებამ გავლენა მოახდინა შრომით ურთიერთობებზეც.

დღეის მდგომარეობით, მთავრობის მიერ გაცემული რეკომენდაციებისა და უსაფრთხოების ზომებიდან გამომდინარე, დამსაქმებლები ეფექტიანი ღონისძიებების განსაზღვრის აუცილებლობის წინაშე აღმოჩნდნენ. არსებული მდგომარეობის პირობებში, აქტუალურია შემდეგი საკითხები:

- შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრული რა უფლებები და ვალდებულებები გააჩნიათ თვითიზოლაციასა და კარანტინში მყოფ პირებს;
- შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს დასაქმებულის შვებულებაში მისი ნების საწინააღმდეგოდ გაშვება.

შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრული რა უფლებები და ვალდებულებები გააჩნიათ თვითიზოლაციასა და კარანტინში მყოფ პირებს?

კორონავირუსის გავრცელების პირობებში, დასაქმებულის მიზგებით შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება სხვადასხვა ფაქტორმა შეაფერხა. ამ მიმართულებით ვხვდებით დასაქმებულთა 3 კატეგორიას:

- პირები, რომელთაც დაუდასტურდათ COVID-19 და მოთავსებულები არიან სამედიცინო დანესებულებაში;
- პირები, რომლებიც მოგზაურობის ისტორიიდან ან/და კონტაქტებიდან გამომდინარე იმყოფებიან კარანტინში (იზოლაციაში);
- პირები, რომლებიც ინფიცირებულებთან/სავარაუდო ინფიცირებულებთან კონტაქტის გამო იმყოფებიან თვითიზოლაციაში.

გემოაღნიშნული საფუძვლით დასაქმებულთა მიერ სამუშაოს შესრულების შეუძლებლობამ, შესაძლოა, გამოიწვიოს შრომითი ურთიერთობის შეჩერება. ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის შეჩერება შესაძლებელია დროებითი შრომისუუნარობის საფუძვლით. შესაბამისად, თუ დასაქმებული უარს იტყვის სამუშაოს შესრულებაზე ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული გარემოებაზე მითითებით, დამსაქმებელი ვერ დაავალდებულებს მას მუშაობის გაგრძელებას და ვერც ამ საფუძვლით შეწყვეტს მასთან შრომით ხელშეკრულებას.

შრომითი ურთიერთობა დროებითი შრომისუუნარობის გამო ჩერდება, თუ:

- მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს;
- 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერება ავტომატურად არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



შენწყვეტას. ამ შემთხვევაში, პირის სამუშაოზე გამოუცხადებლობა ითვლება საპატიოდ, თუმცა, ამის მიუხედავად, თუკი გამოუცხადებლობა ზემოაღნიშნულ ვადას აღემატება, დამსაქმებელს უფლება აქვს შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება. დამსაქმებელს უფლება აქვს, მოსთხოვოს დასაქმებულს სამედიცინო დაწესებულების მიერ გაცემული საავადმყოფო ფურცლის წარდგენა.

თუ თვითბოლაციაში მოთავსებული პირი დასაქმებულია, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო უფლებამოსილია, ასეთ პირებზე, მოთხოვნის შემთხვევაში, გასცეს საავადმყოფოს ფურცლის ტოლფასი სამართლებრივი შედეგების მქონე ცნობა. შესაბამისად, თვითბოლაცია გათანაბრებულია დროებით შრომისუნარობასთან და ამ პერიოდში სამუშაოს შეუსრულებლობა მიიჩნევა საპატიოდ.

დროებითი შრომისუნარობის პერიოდში დასაქმებული იღებს შრომით ანაზღაურებას იმ ოდენობით, რა ოდენობითაც ეს გათვალისწინებულია შრომით ხელშეკრულებაში. დროებითი შრომისუნარობის ვადის ამოწურვის შემდეგ, დასაქმებული უფლებამოსილია დამატებით გამოიყენოს ანაზღაურებადი ან/და ანაზღაურების გარეშე შვებულება.

შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს დასაქმებულის შვებულებაში მისი ნების საწინააღმდეგოდ გაშვება?

შრომის კოდექსით გათვალისწინებულია:

- ანაზღაურებადი შვებულება - წლის განმავლობაში მინიმუმ 24 სამუშაო დღე;
- რაანაზღაურებადი შვებულება - წლის განმავლობაში მინიმუმ 15 კალენდარული დღე.

შვებულების გამოყენების თაობაზე, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულმა წინასწარ აცნობოს დამსაქმებელს.

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



ბოლო დღეებში გამოიკვეთა, რომ დამსაქმებელთა ნაწილი დასაქმებულებს უხელფასო შვებულებაში უშვებს. აღსანიშნავია, რომ შვებულება დასაქმებულის უფლებაა და შრომის კანონმდებლობა დამსაქმებელს დასაქმებულთან იმგვარი შეთანხმების დადების უფლებას არ აძლევს, რომლითაც დასაქმებულს, მისი ნების საწინააღმდეგოდ, ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში ყოფნა მოუწევს. შესაბამისად, შრომის კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს დასაქმებულის იძულებით შვებულებაში გაშვებას და აღნიშნული მხოლოდ დასაქმებულის თანხმობით არის შესაძლებელი.

შენიშვნა:

წინამდებარე სამართლებრივი შეფასების მომზადების დროს არ ყოფილა გამოცხადებული საგანგებო მდგომარეობა. საქართველოს მთავრობის მიერ საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადებამ, შესაძლოა, გავლენა მოახდინოს შრომით ურთიერთობებზე და წინამდებარე შეფასების შინაარსზე.