

INSTITUTE FOR DEVELOPMENT OF
FREEDOM OF INFORMATION



„ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტის (IDFI)“

**კომენტარი შრომის კოდექსის ცვლილებათა კანონპროექტში,
გამოუყენებელი შვებულების ნაცვლად კომპენსაციის მიღების
უფლების ფორმულირებასთან დაკავშირებით**

(მარტი, 2013 წელი)

ავტორი: სოფიო საჩალელი

IDFI-ის ექსპერტი სამართლებრივ საკითხებში

LL.M. -სამართლის მაგისტრი (ტრიერი, გერმანია);

ტრიერის უნივერსიტეტის სამართლის ფაკულტეტის დოქტორანტი;

საქართველოს იუსტიციის სამინისტრომ 2013 წლის 27 თებერვალს საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის ცვლილებათა კანონპროექტის გადამუშავებული [ვერსია](#) გამოაქვეყნა, რომელიც განსხვავებით ცვლილებათა კანონპროექტის პირველი [რედაქციისაგან](#) (2013 წლის 28 იანვარი), სამსახურიდან გათავისუფლებული პირის მიერ გამოუყენებელი შვებულების ნაცვლად კომპენსაციის მიღების უფლებას ითვალისწინებს. შეგახსენებთ, რომ პირველი ვერსიის გამოქვეყნებასთან ერთად, კანონპროექტის ავტორმა მიმართა საზოგადოებას, მონაწილეობა მიეღოთ ცვლილებებთან დაკავშირებულ პროცესში. IDFI გამოეხმაურა ცვლილებათა პროექტს და ვებ-გვერდზე განათავსა [კომენტარი](#) კომპენსაციის საკითხის კოდექსით დარეგულირების საჭიროების თაობაზე (იხ. სამსახურიდან გათავისუფლებული პირის მიერ გამოუყენებელი შვებულების ნაცვლად კომპენსაციის მიღების უფლება, იანვარი 2013, ავტორი: ს. საჩალელი). IDFI-ს კომენტარი წერილობით გადაეგზავნა იუსტიციის მინისტრის მოადგილეს, ბატონ ალექსანდრე ბარამიძესაც. ამჟამად, გვსურს, გამოვეხმაუროთ კანონპროექტის მეორე, 27 თებერვალს გამოქვეყნებულ ვერსიას.

პირველ რიგში, მივესალმებით შრომის კანონმდებლობის რეფორმირების პროცესში სამოქალაქო საზოგადოების ჩართვის ფაქტს და მოხარულნი ვართ, რომ გამოთქმული შენიშვნები გათვალისწინებული იქნა კანონპროექტის რედაქტირებისას. ამავდროულად, გვსურს ჩვენი მოსაზრება გამოვხატოთ კომპენსაციის გაცემის ფორმულირების თაობაზე.

კანონპროექტში დამატება ფორმულირებულია შემდეგნაირად: „4. დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.“

შედარებისთვის, ავიღოთ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ 52-ე კონვენციის შესაბამისი პუნქტი: „კუთვნილი შვებულებით სარგებლობამდე დამქირავებელთა მიზეზით დათხოვნილი პირი ამ კონვენციის თანახმად მისი კუთვნილი შვებულების ყოველი დღისათვის იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ გასამრჯელოს“ - კონვენციის მე-3 მუხლში საუბარია საშვებულებო ანაზღაურებაზე.

ნორმის გამოყენების პირველ წინაპირობას წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, რომელიც დამსაქმებლის ინიციატივით ხორციელდება. მიგვაჩნია, რომ კანონმდებელი მეტი სიფრთხილით უნდა მოეკიდოს აღნიშნული წინაპირობის ფორმულირებას, რათა თავიდან აიცილოს იმ მიზეზთა ჩამონათვალის ზედმეტად გაფართოვება, რომელთა დროსაც დამსაქმებელს კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება დაეკისრება. მაგალითად, ამავე კანონპროექტის თანახმად, „ხელშეკრულება შესაძლებელია შეწყდეს დასაქმებულის მიერ მასზე ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებით ან შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში; ნათელია, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატივა ამ შემთხვევაში, დამსაქმებლისგან წამოვა. ზემოთ მოყვანილი ფორმულირების მიხედვით კი მას ასეთ შემთხვევაში გამოუყენებელი შვებულების სანაცვლო ფულადი კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებაც დაეკისრება. კონვენციაში განსაზღვრული ფორმულირება ნორმის გამოყენების წინაპირობად დამქირავებლის მიზეზით (*a reason imputable to the employer*) პირის დათხოვნას ასახელებს, რაც ცალსახად არ გულისხმობს დამსაქმებლის ვალდებულებას, ვალდებულებების დარღვევის გამო დასაქმებულის გათავისუფლების შემთხვევაში მას გამოუყენებელი შვებულების სანაცვლო კომპენსაცია გადაუხადოს. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, ვფიქრობთ, რომ უმჯობესი იქნება ნორმის გამოყენების ამ წინაპირობის ფორმულირებისას დამსაქმებელთა ინტერესებიც იქნას გათვალისწინებული.

„დასაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს ანაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება“ - უპრიანი იქნება, თუ აღინიშნება, რომ საუბარია გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების სანაცვლო კომპენსაციის გადახდაზე, ვინაიდან იგივე მუხლი დასაქმებულს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სარგებლობის უფლებასაც ანიჭებს.

აქვე, მოკლედ შევეხებით კომპენსაციის ოდენობას. კანონპროექტის თანახმად, ანაზღაურება მოხდება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. როგორ გავიგოთ სიტყვა „პროპორციულად“ და ბუნდოვანებას ხომ არ სძენს იგი ნორმას? მაგალითისათვის, დავუშვათ, რომ პირს, რომელიც დასაქმებული იყო 2007-2013 წლების განმავლობაში, სრულად არ გამოუყენებია ანაზღაურებადი შვებულება 2008, 2009 და 2012 წლებში; ასევე, 2013 წელს მას ჯერ არ უსარგებლია ანაზღაურებადი შვებულებით. უდავოა, რომ თუ მასთან არსებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყდება, კოდექსით დადგენილი წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში, მას 2013 წლისათვის კუთვნილი და 2012 წლიდან გადმოტანილი გამოუყენებელი შვებულების დღეების შესაბამისი ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება წარმოეშვება. თუმცა, შესაძლოა ვივარაუდოთ, რომ კანონპროექტში გამოყენებული სიტყვა „პროპორციულად“ მას 2008-2009 წლებში დარჩენილი გამოუყენებელი შვებულების დღეების კომპენსაციის მოთხოვნის უფლებასაც ანიჭებს. ასეთ შემთხვევაში, ვთვლით, რომ აღნიშნული პრინციპი ეწინააღმდეგება კოდექსის 21-ე და 25-ე მუხლებით განსაზღვრულ ფასიანი შვებულების გამოყენების წესს. კერძოდ, 21-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით ყოველწლიურად, დადგენილი ოდენობით. ხოლო 25-ე მუხლი ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის საშუალებას იძლევა, თუმცა არაუმეტეს ზედიზედ ორი წლის განმავლობაში. ანუ, 2008 წლიდან 2009 წელს გადატანილი შვებულება, რომელიც არ იქნა სრულად გამოყენებული 2009 წელს, გაქარწყლდა და არ დამატებია მომდევნო წლების შვებულებას. შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ დასაქმებულმა გადაწყვიტა, არ ესარგებლა კანონით მინიჭებული უფლებით და მას აღარ ეკუთვნის „ძველი“ შვებულების დღეები. კანონპროექტის ფორმულირება კი - ანაზღაურება მოხდება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად - ახალ სიცოცხლეს სძენს გასულ წლებში შემორჩენილ შვებულების დღეებს და ჩვენი აზრით, უმძიმებს კომპენსაციის ტვირთს დასაქმებულს (მითუმეტეს, თუ გავითვალისწინებთ პრაქტიკაში არსებულ ბევრ შემთხვევას, როდესაც დასაქმებულს რამდენიმე წლის განმავლობაში არ გამოუყენებიათ კუთვნილი შვებულება, ამა თუ იმ მიზეზის გამო). ყოველივე ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, უმჯობესია იქნება, ნათლად განისაზღვროს, რომ შრომითი ხელშეკრულების დასაქმებლის მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებული, მისი კუთვნილი გამოუყენებელი შვებულების ყოველი დღისათვის

მიიღებს კომპენსაციას, კოდექსით განსაზღვრული საშვებულებო ანაზღაურების შესაბამისი ოდენობით.

და ბოლოს, მცირე შენიშვნა დამატების მდებარეობასთან დაკავშირებით: პროექტის თანახმად, დამატების შეტანა დაგეგმილია შრომის კოდექსის 21-ე მუხლში, რომელიც შვებულების ხანგრძლივობას განიხილავს. ვფიქრობთ, უმჯობესი იქნებოდა, აღნიშნული დამატება სხვა მუხლში, მაგალითად 22-ე („შვებულების მიცემის წესი“) ან 26-ე („საშვებულებო ანაზღაურება“) მუხლში განხორციელებულიყო, ვინაიდან არ ჯდება 21-ე მუხლის - შვებულების ხანგრძლივობის თემატიკაში.