



## დაიცავით თქვენი ურომითი უფლებები !

### საქართველოში ბაქო-თბილისი-ჯეიჰანის ნავთობსადენის პროექტის განხორციელებასთან დაკავშირებით დასაქმების მსურველთათვის

როგორც ცნობილია, საქართველოს პარლამენტის მიერ 2000 წლის 31 მაისს რატიფიცირებულ იქნა საქართველოს მთავრობასა და ძირითადი საექსპორტო მილსადენის პროექტის მონაწილეებს შორის ბაქო-თბილისი-ჯეიჰანის (ბოჯ) ნავთობსადენთან დაკავშირებით დადებული ხელშეკრულება “ტერიტორიის მფლობელი ქვეყნის მთავრობასთან”, რომელიც განსაზღვრავს საქართველოში ბოჯ ნავთობსადენის პროექტის განხორციელებასთან დაკავშირებული სხვადასხვა საკითხების რეგულირების (მათ შორის დასაქმების) სამართლებრივ მოთხოვნებს.

აღნიშნული ხელშეკრულების 18.2 მუხლის თანახმად, ბოჯ მილსადენის კომპანია (BTC Co) და მისი ნებისმიერი კონტრაქტორი (მაგ., სამშენებლო კომპანია) იღებენ ვალდებულებას, რომ *“სახელმწიფოს ყველა მოქალაქე, რომელიც პროექტთან დაკავშირებით იქნება დაქირავებული, სამსახურში აყვანილ უნდა იქნეს წერილობით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, რომელმაც უნდა განსაზღვროს სამუშაო საათების რაოდენობა, შრომის ანაზღაურება და ხელფასზე დანამატები, რომელიც ერგება მოსამსახურეს, აგრეთვე დასაქმების სხვა პირობები”*. ამასთან, ამავე მუხლის შესაბამისად, საქართველოს მოქალაქეების მიმართ გამოყენებული შრომითი პირობები *“არ უნდა იქნეს იმაზე ნაკლებად ხელსაყრელი, ვიდრე საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ნორმები, რომელიც სახელმწიფოს მოქალაქეებზე ვრცელდება”*.

ამდენად, “ტერიტორიის მფლობელი ქვეყნის მთავრობასთან” დადებული ხელშეკრულების 18.2 მუხლის მოთხოვნები იძლევა იმის შესაძლებლობას, რომ საქართველოში ბოჯ ნავთობსადენის პროექტის განხორციელებასთან დაკავშირებით დასაქმების მსურველებმა იხელმძღვანელონ საქართველოს კანონმდებლობით, კერძოდ კი საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსითა და საქართველოს საგადასახადო კოდექსით დადგენილი დებულებებით.

ქვემოთ წარმოდგენილია საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსისა და საქართველოს საგადასახადო კოდექსის ის ძირითადი მოთხოვნები, რომელიც დაეხმარება ბოჯ ნავთობსადენის პროექტის განხორციელებასთან დაკავშირებით დასაქმების მსურველებს დაიცვან თავიანთი უფლებები სხვადასხვა სახის სამუშაოების შესრულებისას.

#### **შრომის ხელშეკრულების დადება**

საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის მე-16 მუხლის საფუძველზე, თქვენს და დაქირავებულ კომპანიას შორის უნდა დაიდოს შრომის ხელშეკრულება (წერილობითი კონტრაქტი). ამ მუხლის თანახმად, შრომის ხელშეკრულება არის შეთანხმება შესაბამისი

საწარმოს, დაწესებულებისა და ორგანიზაციის ადმინისტრაციასა და მუშაკს შორის, რომლის პირობებითაც განისაზღვრება მხარეთა (დამქირავებელი კომპანიისა და მუშაკის) უფლებები და მოვალეობები.

### **შრომის ხელშეკრულების ვადა**

შრომის ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს ნებისმიერი სახისა და ვადის სამუშაოსთან დაკავშირებით. ხელშეკრულება, საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის მე-18 მუხლის თანახმად, შესაძლებელია გაფორმდეს:

- განუსაზღვრელი ვადით;
- განსაზღვრული ვადით - არაუმეტეს სამი წლისა; და
- გარკვეული სამუშაოს შესრულების ვადით.

### **შრომის ხელშეკრულების დასაღებად საჭირო დოკუმენტები**

შრომის ხელშეკრულების დასაღებად თქვენ აუცილებლად დაგჭირდებათ სხვადასხვა სახის დოკუმენტების მოპოვება, რადგან საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დამქირავებელი კომპანია (მისი წარმომადგენელი) კონტრაქტის გაფორმებამდე ვალდებულია, მოგთხოვოთ შემდეგი სახის დოკუმენტები:

- პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტი;
- შრომის წიგნაკი ან ცნობა ადრინდელი საქმიანობის შესახებ;
- განათლების დამადასტურებელი საბუთი;
- სამხედრო ბილეთი;
- ცნობა ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ.

## **გ ა ხ ს ო ვ დ ე თ !**

შრომის ხელშეკრულებაზე ხელმოწერამდე შეამოწმეთ, რომ ხელშეკრულების პირობებით განსაზღვრული იყოს:

- თქვენს მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სახე;
- თქვენი და დამქირავებელი კომპანიის უფლებები და მოვალეობები;
- ანაზღაურების (ხელფასის) ოდენობა და მისი მიღების წესი;
- შრომის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა.

გაითვალისწინეთ, რომ დამქირავებელმა კომპანიამ აუცილებლად უნდა გადმოქცეთ თქვენს მიერ ხელმოწერილი შრომის ხელშეკრულების ასლი.

## **გ ა ი თ ვ ა ლ ი ს წ ი ნ ე თ !**

საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 25-ე მუხლის შესაბამისად, თქვენ არ ხართ ვალდებული შეასრულოთ ის სამუშაო, რომელიც გათვალისწინებული არ არის თქვენი შრომის ხელშეკრულებით (კონტრაქტით).

**შრომის ხელშეკრულების ძალაში შესვლა**

საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის მე-19 მუხლის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულებას ძალა აქვს მხოლოდ თქვენი და დამქირავებელი კომპანიის (წარმომადგენლის) მიერ ხელმოწერის დღიდან, მაგრამ გაითვალისწინეთ ისიც, რომ ამავე მუხლის თანახმად, თავად შრომის ხელშეკრულების პირობებით შესაძლებელია, დადგენილ იქნეს კონტრაქტის ძალაში შესვლასთან დაკავშირებული სხვა წესი.

### **საგამოცდო ვადა**

შესაძლებელია, იმის გარკვევის მიზნით, თუ რამდენად შეესაბამება თქვენი შესაძლებლობები შესასრულებელ სამუშაოს, დამქირავებელმა კომპანიამ აგიყვანოთ საგამოცდო ვადით, რომლის პირობები, საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 22-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, უნდა განისაზღვროს შრომის ხელშეკრულებით (კონტრაქტით). ამავე მუხლის მე-3 და მე-6 პუნქტების მიხედვით, გაითვალისწინეთ, რომ:

- საგამოცდო ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს
- საგამოცდო ვადა ითვლება შრომის საერთო და უწყვეტ სტაჟში.

### **სამუშაო კვირა და სამუშაო დღის ხანგრძლივობა**

საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 45-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების საფუძველზე, დამქირავებელ კომპანიას შეუძლია შემოგთავაზოთ:

- 5 დღიანი სამუშაო კვირა (კვირაში ორი დასვენების დღით); ან
- 6 დღიანი სამუშაო კვირა, (კვირაში ერთი დასვენების დღით).

თუ თქვენ თანახმა ხართ იმუშაოთ კვირაში 5 დღე, მაშინ გაითვალისწინეთ, რომ კვირის ერთი დღის განმავლობაში თქვენს მიერ ნამუშევარი საათების რაოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს. თუ თქვენ თანახმა ხართ, იმუშაოთ კვირაში 6 დღე, კოდექსის 45-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, კვირის ერთი დღის განმავლობაში თქვენს მიერ ნამუშევარი საათების რაოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს 7 საათს.

აქვე გაითვალისწინეთ, რომ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი ითვალისწინებს პირობებს, როდესაც შესაძლებელია სამუშაო საათების ხანგრძლივობის შემცირება. მაგალითად, კოდექსის 46-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილია, რომ უქმე დღეების წინ მუშაობის ხანგრძლივობა როგორც 5-დღიანი, ისე 6-დღიანი სამუშაო კვირის დროს მცირდება ერთი საათით, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, 6-დღიანი სამუშაო კვირის დროს, დასვენების წინა დღეს თქვენს მიერ ნამუშევარი საათების რაოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს 6 საათს.

## **გ ა ხ ს ო ვ დ ე თ !**

საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 43-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კვირის განმავლობაში თქვენს მიერ ნამუშევარი საათების რაოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს 41 საათს.

### **ცვლიანი მუშაობა**

დამქირავებელ კომპანიას, რომელთანაც თქვენ აპირებთ მუშაობას, შესაძლებელია დადგენილი ჰქონდეს ცვლიანი მუშაობა, რის გამოც შეიძლება მან (კომპანიის წარმომადგენელმა) შემოგთავაზოთ ღამის ცვლაში მუშაობა. იმ შემთხვევაში, თუ თქვენ თანახმა ხართ იმუშაოთ ღამის ცვლაში, გაითვალისწინეთ, რომ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 47-ე მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, ღამის დროდ ითვლება დრო, საღამოს 10 საათიდან დღის 6 საათამდე.

## **გ ა ხ ს ო ვ დ ე თ !**

საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 88-ე მუხლის თანახმად, ღამე ნამუშევარი თითოეული საათისათვის, თქვენ უნდა მიიღოთ იმაზე მეტი ანაზღაურება, რასაც დამქირავებელი კომპანია იხდის დღის განმავლობაში ნამუშევარი ერთი საათისთვის.

იმ შემთხვევაში, თუ თქვენ გიწევთ მუშაობა დასვენების ან უქმე დღეებში, კოდექსის 63-ე მუხლის პირველი პუნქტის და 87-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, თქვენ გეკუთვნით ანაზღაურება ორმაგი ოდენობით.

### **ზეგანაკვეთური მუშაობა**

კოდექსის 54-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამუშაო დღის განმავლობაში თქვენ არ ხართ ვალდებული იმუშაოთ შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამუშაო საათებზე მეტი (ზეგანაკვეთური მუშაობა).

გამონაკლის შემთხვევაში, თუ დამქირავებელმა კომპანიამ (წარმომადგენელმა) მოგთხოვათ დამატებითი საათების განმავლობაში მუშაობა, მოსთხოვეთ მას, წარმოგიდგინოთ აღნიშნულ საკითხზე გაცემული ბრძანება (განკარგულება), რომლის გაფორმების აუცილებლობაც გათვალისწინებულია კოდექსის ამავე მუხლის მე-3 ნაწილით. ამასთან, ყურადღება მიაქციეთ, რომ კოდექსის 56-ე მუხლი ადგენს ზეგანაკვეთური მუშაობის საათების ზღვრულ ოდენობას. აღნიშნული მუხლის თანახმად, თქვენს მიერ დამატებით ნამუშევარი საათების რაოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს:

- ორ დღეში – 4 საათს; ხოლო
- წელიწადში – 120 საათს.

## **გ ა ხ ს ო ვ დ ე თ !**

დამატებით ნამუშევარი საათებისათვის თქვენ უნდა მიიღოთ შედარებით მაღალი ანაზღაურება:

- პირველი ორი საათისათვის – საათობრივ ანაზღაურებაზე ერთნახევარი ოდენობით მეტი;
- მომდევნო საათებისათვის – საათობრივ ანაზღაურებაზე ორმაგი ოდენობით მეტი.

### **ხელშასის დაბეჭვრა**

დამქირავებელ კომპანიაში თქვენ შეიძლება მუშაობდეთ ძირითად (მუდმივ) სამუშაო ადგილზე (ხანგრძლივი დროით) ან კომპანიამ შეიძლება დაგიქირავოთ მხოლოდ საათის, დღის ან კვირის სამუშაოს შესასრულებლად.

ნებისმიერ შემთხვევაში, თქვენ დამქირავებელი კომპანიისაგან უნდა მიიღოთ შესრულებული სამუშაოსათვის კუთვნილი ანაზღაურება, რომელიც საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 38-ე მუხლის საფუძველზე განიხილება, როგორც ხელფასის სახით მიღებული შემოსავალი. თქვენს მიერ მიღებული შემოსავალი, კი საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 36-ე, 38-ე, 42-ე, 184-ე, 185-ე და 186-ე მუხლების საფუძველზე დაიბეგრება მხოლოდ შემდეგი სახის გადასახადებით:

- საშემოსავლო გადასახადით, და
- სოციალური დაზღვევის გადასახადით.

საშემოსავლო გადასახადით დაბეგრისას, საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 42-ე მუხლის საფუძველზე, თქვენი შემოსავლიდან შეიძლება დაიბეგროს თანხის 12%-დან 20%-მდე, რაც დამოკიდებულია თქვენი ხელფასის (შემოსავლის) ოდენობაზე. სოციალური დაზღვევის გადასახადით, კი საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 188-ე მუხლის პირველი პუნქტის “ბ” ქვეპუნქტის საფუძველზე იბეგრება თქვენი შემოსავლის მხოლოდ 2%-ი.

## გ ა ი თ ვ ა ლ ი ს წ ი ნ ე თ !

თქვენი ხელფასი (ანაზღაურება) საშემოსავლო და სოციალური დაზღვევის გადასახადით დაიქვითება ხელფასის გაცემის დროს. თქვენს მიერ აღებული თანხა უკვე აღარ ექვემდებარება რაიმე სახის საგადასახადო დაბეგვრას.

### სამუშაო პირობები, კვება და დასვენება

იმ შემთხვევაში, თუ თქვენ გიწევთ მუშაობა განსაკუთრებულ ტემპერატურულ პირობებში ან თქვენს მიერ შესასრულებელი სამუშაო დაკავშირებულია გაჭუჭყიანებასთან, საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 146-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, თქვენ უფასოდ გეკუთვნით:

- სპეციალური ტანსაცმელი,
- სპეციალური ფეხსაცმელი,
- საპონი.

იმგვარი სამუშაოს შესრულებისას, როდესაც შესაძლებელია კანზე მავნე ნივთიერებების მოქმედება, კოდექსის 147-ე მუხლის თანახმად, თქვენ უფასოდ გეკუთვნით ჩამოსაბანი და გამაუვნებელი (სადეზინფექციო) საშუალებანი.

საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 57-ე მუხლის თანახმად, ყოველი სამუშაო დღის განმავლობაში კვებისა და დასვენებისათვის თქვენს განკარგულებაშია დროის გარკვეული პერიოდი. აღნიშნული მუხლი განსაზღვრავს, თუ როგორ შეიძლება იქნეს გამოყენებული მუშებისა და მოსამსახურეების მიერ დასვენების დრო. კერძოდ, ამ მუხლის თანახმად, თქვენ უფლება გაქვთ:

- შესვენების საათები გამოიყენოთ თქვენი ნება-სურვილის მიხედვით;

- შესვენების საათებში გახვიდეთ სამუშაოს შესრულების ადგილიდან.

იმ შემთხვევაში, თუ თქვენ გიწევთ მუშაობა:

- მტვირთავად,
- ზამთარში, ღია ცის ქვეშ, ან
- შენობაში, რომელიც არ თბება,

გაითვალისწინეთ, რომ კოდექსის 150-ე მუხლის საფუძველზე, თქვენ უნდა მიიღოთ სპეციალური შესვენება გათბობისა და დასვენებისათვის, რომელიც ჩაითვლება სამუშაო დროში და იქნება ანაზღაურებული. დამქირავებელი კომპანია ვალდებულია მოაწყოს სპეციალური სადგომი თქვენი გათბობისა და დასვენებისათვის.

### **სამუშაოსთან დაკავშირებით წამოჭრილი დავა**

შესაძლებელია, შრომითი ურთიერთობის დროს თქვენსა და დამქირავებელ კომპანიას შორის წარმოიშვას გარკვეული უთანხმოება. ამ დროს

## **გ ა ხ ს ო ვ დ ე თ !**

**სამუშაოსთან დაკავშირებით წამოჭრილი დავების გადაწყვეტის მიზნით, თქვენ უფლება გაქვთ მიმართოთ სასამართლოს.**

**საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 205-ე მუხლის თანახმად, თქვენ გათავისუფლებული ხართ სასამართლო ხარჯებისაგან.**

თუ თქვენ დაგითხოვენ სამსახურიდან და ფიქრობთ, რომ დათხოვნა მოხდა უკანონოდ, გაითვალისწინეთ, რომ კოდექსის 204-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, თქვენ უფლება გაქვთ მიმართოთ რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოს, დათხოვნის ბრძანების ჩაბარების დღიდან ერთი თვის ვადაში.

თუ სასამართლო პროცესი დამთავრდება თქვენს სასარგებლოდ და თქვენ კვლავ აღგადგენენ წინანდელ სამუშაო ადგილზე, კოდექსის 207-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, თქვენ სასამართლოს გადაწყვეტილებით უნდა ავინაზღაურდეთ იძულებით გაცდენილი დროის ხელფასი გაცდენის დღიდან.