



შრომის სამართლის ბიულეტენი



EUROPEAN
TIME

დაგვისვით შეკითხვები
european.time.geo@gmail.com
ekakardava2014@gmail.com

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

შრომის
სამართალი

ასოციაცია „ევროპის დროით“ ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით
გთავაზობთ ყოველთვიურ „შრომის ბიულეტენს“



ეკატერინე ქარდავა, სამართლის
დოქტორი, ასოციაციის „ევროპის
დროით“ თავმჯდომარე

**დაშვებულია თუ არა
დისტანციური შრომა
საქართველოს კანონმდებლობით**

შრომითი ურთიერთობები ტრადიციულად ხორციელდება დამსაქმებლის ბიზნეს-ტერიტორიაზე, სადაც დამსაქმებელი ორგანიზაციულად უზრუნველყოფს შრომის მენეჯმენტს და აკვირდება არა მხოლოდ საწარმოო პროცესს, არამედ დასაქმებულთა მხრიდან შრომის განხორციელების პროცესს (შრომის ხანგრძლივობას, შრომის ხარისხს და სხვა).

დროთა განმავლობაში, ტექნოლოგიურ ცვლილებებსა და ახალი ბუნების სამუშაოების გაჩენასთან ერთად, დამკვიდრდა შრომითი ურთიერთობების ატიპიური მოდელები, მათ შორის დისტანციური დასაქმებაც.

მრავალი ქვეყანა დაწინაურდა დისტანციური შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისა და განვითარების მიმართულებით. საქართველოში ზოგიერთ პროფესიაში ბუნებრივად არსებობდა დისტანციური შრომა, ხოლო ზოგიერთ

პროფესიაში კოვიდ-19-ის პერიოდმა დაამკვიდრა დისტანციური შრომის შესაძლებლობა.

ხშირად დამსაქმებლები მიუთითებენ ფაქტზე, რომ დისტანციური შრომა არ არის მოწესრიგებული და დაშვებული საქართველოს კანონმდებლობით, ზოგიერთი დამსაქმებელი კი ვერ/არ ცნობს დისტანციური მუშაობის ბუნებას და არსებობას. რეალურად დაშვებულია თუ არა დისტანციური შრომა საქართველოს კანონმდებლობით?

2020 წლის საქართველოს შრომის კოდექსის ცვლილების შედეგად განიმარტა „ნორმირებული სამუშაო დრო“: „ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს“.

ზემოაღნიშნულ სამართლებრივ ნორმაში ყურადღება გამახვილებულია იმ ფაქტზე, რომ თუ დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ და ასრულებს მოვალეობებს - ეს ითვლება სამუშაო დროში. კოდექსი არ ზღუდავს შრომით ურთიერთობებს ადგილის მიხედვით და არ მიუთითებს, რომ ნორმირებულია ის სამუშაო დრო, რომელიც ხორციელდება დამსაქმებლის ტერიტორიაზე (დამსაქმებლის მისამართზე ან დამსაქმებლის ბიზნეს-ტერიტორიაზე...). რამდენადაც, სამუშაო დროის გაგება დაეფუძნა მოვალეობების შესრულებას და არა ადგილს, ეს უკვე კანონიერად ქმნის დისტანციური დასაქმების დასაშვებობის საფუძველს.

2020 წლის ახალი სამართლებრივი ნორმა შემუშავებულ იქნა ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების (აპროქსიმაციის) ვალდებულების შესრულების შედეგად. ნორმა მრავალი ფუნქციის მატარებელია და იგი არა მხოლოდ დისტანციური შრომის დაშვების ვიწრო გაგებას ემსახურება, არამედ, ფართოდ გულისხმობს დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის ამაღლებას. დასაქმებულები, რომლებიც ოფისებში, დამსაქმებლის ტერიტორიაზე ასრულებენ სამუშაოს, ხშირად აგრძელებენ მუშაობას ოფისის დატოვების შემდეგაც - ქუჩაში, სახლში. ხოლო დამსაქმებლები მხოლოდ იმ დროს ითვლიან, რომელიც დასაქმებულებმა ოფისში გაატარეს. ასეთ დროს, დამსაქმებელი არც აღიარებს, რომ მიმდინარეობს დისტანციური შრომა.

დისტანციური ბუნება, ტრადიციულად, ახასიათებს ზოგიერთ პროფესიას, მაგალითად: ბუღალტრულ და ფინანსურ საქმიანობას, სამეცნიერო და კვლევით საქმიანობას. თანამედროვე საქმიანობაში სხვა ბევრი პროფესიც გაჩნდა, რაც შეუძლებელიც კი არის დისტანციური ურთიერთობების გარეშე, როგორცაა გაყიდვების აგენტები, IT სპეციალისტები და სხვა. რა თქმა უნდა, არა ყოველი დისტანციური მუშაობა ჩაითვლება შრომით ურთიერთობად. დისტანციური საქმიანობა შეიძლება იყოს მომსახურების გაწევა, დავალების შესრულება, ნარდობა. მაგრამ, თუ ურთიერთობა აკმაყოფილებს ფუნდამენტურ, დოქტრინალურ, კანონისმიერ ნიშნებს, ადვილი შესაძლებელია მისი დაკვალიფიცირება შრომით ურთიერთობად.

მოვიხმთ სამეცნიერო ან აკადემიურ-სასწავლო საქმიანობა: სამეცნიერო საქმიანობა წარმოადგენს აკადემიური თანამდებობის მქონე პირის საქმიანობას, რომელიც ახორციელებს კვლევა-ძიებას და ქმნის სამეცნიერო პროდუქტს (ახალ სამართლებრივ თეორიას, გამოგონებას, აქვეყნებს წიგნს და ა.შ.). აკადემიურ-სასწავლო საქმიანობაში კი იგულისხმება არა მხოლოდ სწავლება აუდიტორიაში, არამედ, სასწავლო მასალის მომზადება, საგამოცდო საკითხების მომზადება, სტუდენტთა სემინარების გასწორება-შეფასება, საგამოცდო ნაწერების შეფასება და სხვა. ხშირად (არა ყოველთვის) სამეცნიერო ანდა აკადემიურ-სასწავლო საქმიანობა მიმდინარეობს საუნივერსიტეტო ან სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტების ტერიტორიების გარეთ. საქართველოს პრაქტიკაში, **დიდწილად ასეთი დისტანციური შრომა, რომელიც არ მიმდინარეობს დამსაქმებლის ტერიტორიაზე, არც აღირიცხება ან არც ანაზღაურდება** (რაც ბუნებრივად იწვევს მრავალ პრობლემას ღირსეულის შრომის, დასაქმების სტანდარტის და სხვა ასპექტების დაუცველობის მიმართულებით (რაც თავის მხრივ, აგრეთვე, განათლების პოლიტიკას და ხარისხს არ აუმჯობესებს)).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარეობს ორი მთავარი დასკვნა:

1. საქართველოს კანონმდებლობით არა თუ დაშვებულია დისტანციური შრომა, არამედ პირდაპირ მითითებულია, რომ თუ დასაქმებული ასრულებს დამსაქმებლის განკარგულებით საქმიანობას და იმ ფუნქცია-მოვალეობებს, რაც დამსაქმებელთან მუშაობით არის გამოწვეული, - ეს სამუშაო დროში ითვლება, სადაც არ უნდა სრულდებოდეს იგი. **ასეთი შრომა კი უნდა ანაზღაურდებოდეს სშკ-ის 2.1. მუხლის თანახმად ან უნდა აღირიცხებოდეს სშკ-ის 24.11 მუხლის თანახმად (სხვა ნორმებთან კომბინაციაში).** სხვაგვარად პრაქტიკა ვითარდება შრომის კოდექსის მოთხოვნების დარღვევისკენ, არაჯანსაღი პრაქტიკის დამკვიდრებისკენ.
2. ნებისმიერ დამსაქმებელს შეუძლია გამოიყენოს დისტანციური შრომა, თუ სამუშაოს ბუნებასთან თავსებადია. ასეთი გადაწყვეტილება დამსაქმებლის ავტონომიურობის და თავისუფლების საგანია. **დამსაქმებელს ვერავინ მიუთითებს იმაზე, რომ დისტანციური შრომა აკრძალულია.**

მოგვწერეთ, გვკითხეთ
eka_kardava@yahoo.com
ekakardava2014@gmail.com
european.time.geo@gmail.com