



19/06/2020



GOV 1 20 00022829

საქართველოს ფინანსთა სამინისტრომ განიხილა „ელექტრონულ მთავრობის“ პროგრამაში 16996 ნომრით ატვირთული საქართველოს პარლამენტის წევრების: დიმიტრი ცქიტიშვილის, სოფიო კილაძის, დავით მათიკაშვილის, თამარ ჩუგოშვილის, ირაკლი კობახიძის, რატი იონათამიშვილისა და თამარ ხულორდავას მიერ საკანონმდებლო ინიციატივის წესით საქართველოს პარლამენტში წარდგენილი საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“, საქართველოს კანონის პროექტი „საქართველოს კანონი შრომის ინსპექციის შესახებ“ და მათგან გამომდინარე კანონპროექტები და გაცნობებით:

- „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტთან დაკავშირებით:
- 1. წარმოდგენილი პროექტის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილი პროექტის მიზნებისათვის განმარტავს დისკრიმინაციის ცნებას, რომლის შესაბამისად, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას პროექტში მითითებული სხვადასხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას. საგულისხმოა, რომ ამავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილებით, ისევე, როგორც 2000/78 დირექტივით განიმარტება პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის ცნებები. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სამართლებრივი სიცხადის თვალსაზრისით, მიზანშეწონილია დისკრიმინაციის ცნების განმარტებისას განზრახვაზე ან გაუფრთხილებლობაზე მითითების ნაცვლად მიეთითოს პირდაპირ და არაპირდაპირ პირის განსხვავებაზე.
- 2. წარმოდგენილი პროექტის მე-4 მუხლის მე-2 ნაწილი განმარტავს პირდაპირი დისკრიმინაციის ცნებას, რომლის თანახმად, პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ადგილი აქვს არათანაბარ მოპყრობას სხვა პირთან შედარებით, რომელიც არის, იყო ან შესაძლოა გამხდარიყო ანალოგიურ ან მსგავს მდგომარეობაში უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი. საგულისხმოა, რომ სიტყვები „შესაძლოა გამხდარიყო“ პირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის ბუნდოვან კრიტერიუმს წარმოადგენს და შედეგად, დავის შემთხვევაში, სავარაუდოა, რომ არაპროპორციულად გაიზრდება დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთი.
- 3. მე-16 მუხლის მე-5 ნაწილი ადგენს ერთზე მეტი შეთავსებით მუშაობისათვის რისკის

შემცველი პროფესიების შემთხვევაში ამავე კოდექსით დადგენილი სამუშაო დროის სტანდარტის დარღვევის აკრძალვას. აღნიშნული ნორმის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა ეკისრება შესაბამისი პროფესიის ფარგლებში მეორე ან/და შემდეგ სრულ ან/და არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის დამსაქმებელს. მიზანშეწონილად მიგვაჩნია, პასუხისმგებლობის წარმოშობის წინაპირობად განისაზღვროს სხვა დამსაქმებელთან დასაქმებულის მუშაობის შესახებ მეორე ან/და შემდეგი დამსაქმებლის მიერ შესაბამისი ინფორმაციის ფლობა.

4. საგულისხმოა, რომ წარმოდგენილი პროექტი სამუშაო დროის რეგულირებისას არ აწესებს კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის მაქსიმალურ ზღვარს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით. აღნიშნული გათვალისწინებულია მხოლოდ ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიების შემთხვევაში. ამდენად, დამატებით გასააზრებელია წარმოდგენილი პროექტით ზემოაღნიშნული საკითხის რეგულირების მნიშვნელობა, მით უფრო, რომ 2003/88/EC დირექტივა (სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ) ყოველი შვიდ დღიანი პერიოდისათვის სამუშაო დროის საშუალო ოდენობის სახით ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით ითვალისწინებს 48 საათიან ხანგრძლივობას.
5. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მოქმედი რედაქციის მე-14 მუხლის პირველი ნაწილით განსაზღვრულია სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, – კვირაში 48 საათს. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.“). წარმოდგენილი პროექტის 24-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 40 საათს კვირაში, ამასთან უქმდება სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის №329 დადგენილება, რომლის საფუძველზეც საბაჟო დეპარტამენტის და საგადასახადო მონიტორინგის დეპარტამენტის თანამშრომლებისათვის განსაზღვრულია 48 საათიანი სამუშაო კვირა. კანონის ამ რედაქციის მიღების შემთხვევაში კვირაში 48 საათი მომუშავე თანამშრომლებისთვის 8 საათის ზეგანაკვეთურად ანაზღაურება (თუ დაგვთანხმდებიან ზეგანაკვეთურად მუშაობაზე) ან საშტატო ერთეულების დამატება იქნება საჭირო, რაც მნიშვნელოვნად გაზრდის ხარჯებს სსიპ-ისათვის.

- „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტთან დაკავშირებით:

1. პროექტის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, იცვლება 55-ე მუხლის მე-3 პუნქტის რედაქცია. არ არის ნათელი ხსენებული პუნქტიდან მეორე წინადადების (ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში მოხელისთვის თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის შენარჩუნების საკითხს წყვეტს შესაბამისი საჯარო დაწესებულება) ამოღების მიზანშეწონილობა. აღნიშნულის მიზეზი არც კანონპროექტის განმარტებით ბარათში ფიქსირდება.

2. პროექტის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, კანონის 64-ე მუხლს ემატება შემდეგი შინაარსის მე-7 პუნქტი: „65-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, თუ ორსული, ახალნამშობიარები ან მემძეური მოხელის სამუშაო პირობების შემსუბუქება ან მისი მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანა შეუძლებელია, სამედიცინო დასკვნაში მითითებული ვადის, ასევე, ორსულობის, ახალნამშობიარობის ან მემძეურობის ფაქტის გათვალისწინებით, მოხლე დროებით თავისუფლდება სამსახურებრივი ფუნქციების შესრულებისაგან, თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის შენარჩუნების გარეშე, ამ კანონის 55-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ¹“ ქვეპუნქტისა და 55-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად.“ გასათვალისწინებელია, რომ კანონის 65-ე მუხლის პირველი პუნქტი ითვალისწინებს მხოლოდ მოხელის გადაყვანას მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამის თანამდებობაზე, კონკრეტული პროცედურის შესაბამისად. ამდენად, არ არის ნათელი ცვლილებით წარმოდგენილი დანაწესის შესასრულებად რა ჩაითვლება მოხელის სამუშაო პირობების შემსუბუქებად.
3. პროექტის მე-5 პუნქტი განსაზღვრავს მოხელეზე საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ კონკრეტული რეგულაციების გავრცელების საკითხს. საგულისხმოა, რომ მოხელეზე „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის 31-ე მუხლის მე-4 და მე-5 პუნქტების გავრცელების საჭიროება (31-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების ნაწილში) არ არსებობს, ვინაიდან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გარანტირებულია მოხელისათვის 24 სამუშაო დღის ოდენობით ანაზღაურებადი შვებულების უფლება, ანაზღაურების გარეშე შვებულების შემთხვევაში კი საქართველოს შრომის კოდექსით გარანტირებულზე უფრო მაღალ სტანდარტს ითვალისწინებს. იგივე მოსაზრება ვრცელდება პროექტის მე-6 პუნქტზეც.

- „საქართველოს საგადასახადო კოდექსში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ საქართველოს კანონის პროექტთან დაკავშირებით:

პროექტის თანახმად, 39-ე მუხლის მე-2 ნაწილს ემატება „შ“ ქვეპუნქტი, კერძოდ, საგადასახადო საიდუმლოებას მიკუთვნებული ინფორმაცია გადაეცემა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლისადმი დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს – საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახურს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებამოსილებების განხორციელებისას.

საგადასახადო კოდექსის მოქმედი რედაქციის 39-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად, საგადასახადო საიდუმლოების შემცველი ინფორმაციის მიმღებია საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო და მის სისტემაში შემავალი ადმინისტრაციულ ორგანოები – საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებამოსილებების განხორციელების მიზნით.

ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის პირველი მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად კი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი წარმოადგენს ადმინისტრაციულ ორგანოს, ამდენად, საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 39-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად, სსიპ საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახურს უფლება აქვს მიიღოს საგადასახადო საიდუმლოების შემცველი ინფორმაცია, კანონმდებლობით გათვალისწინებული

უფლებამოსილების განსახორციელებლად და არ არსებობს წარმოდგენილი ცვლილების საჭიროება.

- „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტთან დაკავშირებით:

პროექტის მე-11 მუხლის (შრომის ინსპექტორის სტატუსი და საქმიანობის ფარგლები) მე-3 პუნქტი ამოღებულ უნდა იქნეს, ვინაიდან საჯარო სამსახურებში დასაქმებულთათვის ჯანმრთელობის დაზღვევის ხარჯების დაფინანსებას (მცირე გამონაკლისის გარდა - ძირითადად ძალოვნები) არ ითვალისწინებს საქართველოს კანონმდებლობა.

ამასთან, გაცნობებით, რომ ვეთანხმებით წარმოდგენილი კანონპროექტების მიმართ საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს შენიშვნებს, მათ შორის მინიმალური ხელფასის დაწესებასთან დაკავშირებით, ვინაიდან მინიმალური ხელფასის დაწესებამ შესაძლებელია გამოიწვიოს დამსაქმებლების მხრიდან ფუნქციათა გამსხვილება და დასაქმებულ პირთა რაოდენობის შემცირება ან არაფორმალური სექტორის გაზრდა. ამასთან, მინიმალური ხელფასის დაწესება ხელს შეუშლის იმ შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას, რომელიც ორმხრივი სურვილის შემთხვევაში გაფორმდებოდა მინიმალურზე დაბალ ხელფასად. რაც ასევე გამოიწვევს უმუშევრობის, შრომის ბაზარზე არაფორმალური დასაქმების წილისა და ეკონომიკური დანაკარგების ზრდას.

ავტორები:

მაჭავარიანი ივანე (მინისტრი):