

ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი

<p>1991 წლის 14 ოქტომბრის საბჭოს 91/533/EEC დირექტივა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებⁱ</p>		<p>საქართველოს ნორმატიული აქტის / აქტების პროექტი / პროექტები და შესაბამისი მოქმედი ნორმატიული აქტი / აქტები , არსებობის შემთხვევაში :</p> <p>№1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“</p> <p>№2. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“</p> <p>შესაბამისობა :</p> <p>სშ – სრულად შესაბამისი</p> <p>ნშ – ნაწილობრივ შესაბამისი</p> <p>შ – შეუსაბამო</p> <p>ას – არასავალდებულო</p>				
1	2	3	4	5	6	7
მუხლი ან ნაწილი	ნორმის ტექსტი	№	მუხლი ან პუნქტი (ნაწილი)	ნორმის ტექსტი	შე საბ ა მ ი ს ო ბ ა	შენიშვნები
1.1.	წინამდებარე დირექტივა გამოიყენება ყველა დასაქმებულის მიმართ,	1	1.1.	ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ	სშ	შრომის კოდექსი ვრცელდება ყველა დასაქმებულზე მათი ხელშეკრულების ტიპისა და შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის დროის მიუხედავად.

	შემთხვევითი და/ანსპეციფიკური ხასიათისაა და იმ პირობით, რომ წინამდებარე დირექტივის არ გამოყენება ასეთ შემთხვევებში ობიექტური გარემოებებითაა გამართლებული.				
2.1	დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს წინამდებარე დირექტივას დაქვემდებარებული დასაქმებულების (შემდგომში-დასაქმებულები) ინფორმირება შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობების არსებითი პირობების შესახებ.	2	1.2 (11.6) დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს მიაწოდოს ინფორმაცია: ა) შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ; ბ) შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (წერილობითი ან ზეპირი) და ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი) შესახებ; გ) შრომის პირობების შესახებ; დ) შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ; ე) შრომის ანაზღაურების შესახებ.	სშ	ჯერ კიდევ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის ეტაპზე დამსაქმებელს ეკისრება კანდიდატის ინფორმირების ვალდებულების შრომითი ხელშეკრულების ზოგიერთი არსებითი პირობის შესახებ. მით უფრო, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ 1.2 (14.1) მუხლში დეტალურადაა გაწერილი შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები, რომელთა ინფორმირების-გაცნობის ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება.
2.2	პირველი პუნქტით აღნიშნული ინფორმაცია უნდა	2	1.2 (14.1) შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: ა) ინფორმაცია შრომითი	სშ	

<p>შეიცავდეს მინიმუმ შემდეგ მონაცემებს:</p> <p>a) მხარეთა რეკვიზიტები;</p> <p>b) სამუშაო ადგილი ან, თუ საქმე არ ეხება ფიქსირებულ ან ძირითად სამუშაო ადგილს, მითითებას იმის შესახებ, რომ დასაქმებული ძირითადად სხვადასხვა ადგილებზეა დასაქმებული, ასევე დამსაქმებლის ბიზნესის რეგისტრაციის ან შესაბამისად იურიდიულ მისამართი;</p> <p>c) (i) სამუშაო ადგილის დასახელებას, რანგსა და კატეგორიას, რომელზეც დაინიშნა დასაქმებული</p>		<p>ხელშეკრულების მხარეთა შესახებ;</p> <p>ბ) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;</p> <p>ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო;</p> <p>გ) სამუშაო ადგილი, დამსაქმებლის იურიდიული მისამართი ან საჭიროების შემთხვევაში, დამსაქმებლის ჩვეულებრივი ადგილსამყოფელი და ინფორმაცია სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ თუ არ არის განსაზღვრული დასაქმებულის მუდმივი ან ძირითადი სამუშაო ადგილი.</p> <p>დ) თანამდებობა (რანგის, თანრიგის, კატეგორიის და ა.შ. მითითებით, ასეთის არსებობის შემთხვევაში) და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან მისი აღწერილობა;</p> <p>ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა, მისი კომპონენტები (ძირითადი ხელფასი ან/და სატარიფო განაკვეთი, დანამატი, პრემია და სხვ.) და გადახდის წესი;</p> <p>ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;</p>		
---	--	---	--	--

<p>თანამდებობა; ან (ii) სამუშაოს მოკლე დახასიათება ან აღწერა;</p> <p>d) შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის დაწყების თარიღი;</p> <p>e) ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობისას: შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის მოსალოდნელი ხანგრძლივობა;</p> <p>f) ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, რომლით სარგებლობის უფლებაც აქვს დასაქმებულს, ან თუ მის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება კონკრეტული</p>		<p>ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი;</p> <p>თ) დამსაქმებლის და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი;</p> <p>ი) კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებები, იმ შემთხვევაში, თუ ისინი განსხვავებულად არეგულირებენ დასაქმებულთა შრომის პირობებს.</p>		
--	--	--	--	--

<p>მომენტისთვის შეუძლებელია, მაშინ ასეთი შვებულების განსაზღვრისა და მიცემის პროცედურა;</p> <p>გ) შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ დასაცავი ვადების ხანგრძლივობა ან, თუ მის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება კონკრეტული მომენტისთვის შეუძლებელია, მაშინ ასეთი ხელშეკრულების ან ურთიერთობის შეწყვეტის ვადების განსაზღვრის პროცედურა;</p> <p>h) შრომის ანაზღაურების საწყისი მოცულობა, სხვა შემადგენელი</p>					
--	--	--	--	--	--

<p>ნაწილები, ასევე შრომის ანაზღაურების გადახდის პერიოდულობა, რომლის მიღების უფლებაც აქვს დასაქმებულს;</p> <p>I) დასაქმებულის ჩვეულებრივი სამუშაო დღის ან კვირის ხანგრძლივობა;</p> <p>j) საჭიროების შემთხვევაში: (i) კოლექტიური შეთანხმებები რომლებითაც რეგულირდება დასაქმებულთა შრომის სამუშაო პირობები.</p> <p>ii) საწარმოს ფარგლებს გარეთ ცალკეული ერთობლივი ორგანოების ან ინსტიტუციების მიერ დადებული კოლექტიური ხელშეკრულების შემთხვევაში, კომპეტენტური</p>					
---	--	--	--	--	--

	ორგანოების ან კომპეტენტური ინსტიტუციების შესახებ მონაცემები, რომელთა ფარგლებშიც ისინი დაიდო.				
2.3	მე-2 პუნქტის f), g), h) და i) ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ ინფორმაცია შესაძლებელია გაცემული იყოს შესაბამისი სფეროებისთვის მოქმედ სამართლებრივ და ადმინისტრაციულ ნორმებზე, ასევე კოლექტიური შეთანხმებებისა და ხელშეკრულებების ნორმებზე მითითებით.	2	1.2 (55.1)	კოლექტიური ხელშეკრულება იდება ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის.	სშ
		2	1.2 (55.2)	კოლექტიური ხელშეკრულება: ა) განსაზღვრავს შრომის პირობებს; ბ) აწესრიგებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობას; გ) აწესრიგებს ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის ურთიერთობას.	
		2	1.2 (55.3)	მხარეები თავად განსაზღვრავენ	
					საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს კოლექტიური ხელშეკრულების რეგულირების საგანს, რომელიც მოიცავს არა მხოლოდ დირექტივაში მოცემულ პუნქტებს, არამედ შრომით პირობებთან დაკავშირებულ ნებისმიერ საკითხს. უფრო მეტიც, მას აქვს უპირატესი ძალა ვიდრე, შრომის ინდივიდუალურ ხელშეკრულებას, თუკი, იგი აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

		2	1.2 (55.4)	კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებს. ერთ-ერთი მხარის მიერ კოლექტიური ხელშეკრულების დადების თაობაზე ინიციატივის გამოჩენის შემთხვევაში მხარეები ვალდებული არიან, კეთილსინდისიერად აწარმოონ მოლაპარაკება.	
		2	1.2 (55.5)	მოლაპარაკების პროცესში მხარეები ერთმანეთს აწვდიან ინფორმაციას მოლაპარაკებასთან დაკავშირებული საკითხის (საკითხების) თაობაზე. მხარეს უფლება აქვს, არ მიაწოდოს მეორე მხარეს კონფიდენციალური ინფორმაცია, ხოლო კონფიდენციალური ან/და სხვა სახის ინფორმაციის მიწოდების შემთხვევაში მოითხოვოს ამ ინფორმაციის კონფიდენციალურობის დაცვა.	
		2	1.2 (57.1)	კოლექტიური ხელშეკრულება იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.	

		2	1.2 (57.2)	კოლექტიური ხელშეკრულება იდება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.	
		2	1.2 (57.4)	განუსაზღვრელი ვადით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება უნდა ითვალისწინებდეს მისი გადასინჯვის, შეცვლისა და შეწყვეტის შესახებ დებულებებს.	
		2	1.2 (57.5)	კოლექტიური ხელშეკრულების არსებობა არ ზღუდავს დამსაქმებლის ან დასაქმებულის უფლებას, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა, რაც არ იწვევს ამ ხელშეკრულების მონაწილე სხვა დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.	
		2	1.2 (57.6)	კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული ხელშეკრულების სუბიექტები.	
		2	1.2 (57.7)	კოლექტიური ხელშეკრულებით	

			<p>გათვალისწინებული ვალდებულებები ვრცელდება ხელშეკრულების მხარეებზე. თუ კოლექტიური ხელშეკრულება დადებულია დამსაქმებელსა და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის და ასეთ ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებაში გაწევრებულია მოცემულ საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა 50%-ზე მეტი, ამავე საწარმოში მომუშავე ნებისმიერ სხვა დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობით მოსთხოვოს დამსაქმებელს, რომ ისიც გახდეს ასეთი კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე. დამსაქმებელი ვალდებულია ასეთი წერილობითი მოთხოვნა დააკმაყოფილოს მისი მიღებიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში. ამ პუნქტის პირობები არ უკრძალავს სხვა დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც აერთიანებს აღნიშნულ საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა 50%-ზე</p>	
--	--	--	---	--

				<p>ნაკლებს, რომ დამსაქმებელთან ცალკე აწარმოოს მოლაპარაკება და დადოს ცალკე კოლექტიური ხელშეკრულება.</p> <p>კოლექტიური ხელშეკრულების დებულებები ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ დასაქმებულთა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებების განუყოფელი ნაწილია.</p> <p>ბათილია კოლექტიური ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს.</p>		
3.1	<p>მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებულ ი მონაცემების შესახებ ინფორმირება მიიღწევა დასაქმებულისთვის შრომითი საქმიანობის დაწყებიდან არაუგვიანეს 2 თვისა შემდეგი წერილობითი</p>	2	<p>1.2 (12.1) შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.</p> <p>2 1.2 (12.2) შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა ერთ თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვლისწინებს დირექტივაში მითითებული ინფორმაციის წერილობით მიწოდების ვალდებულებას წერილობითი ხელშეკრულების გაფორმების შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის დღიდანვე, ხოლო ზეპირი შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში - დასაქმებიდან არაუგვიანეს ერთი თვისა.</p>	

<p>დოკუმენტების გადაცემით:</p> <p>ა) წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება და/ან</p> <p>ბ) ბრძანება დანიშვნის შესახებ და/ან</p> <p>გ) ერთი ან მეტი სხვა წერილობითი დოკუმენტი, თუ ამ დოკუმენტებიდან მინიმუმ ერთი მოიცავს მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის a), b) c), d), h) და i) ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ ყველა მოწავეს.</p>					
<p>3.2 თუ დასაქმებულს არ გადაეცემა არც ერთი დოკუმენტი პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ ვადაში, მაშინ დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაოზე მიღებიდან არაუგვიანეს 2 თვისა გადასცეს დასაქმებულს</p>	<p>2</p> <p>2</p>	<p>1.2 (12.1)</p> <p>1.2 (12.2)</p>	<p>შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.</p> <p>შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა ერთ თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.</p>	<p>სშ</p>	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ გამორიცხავს ისეთ შემთხვევას, როდესაც დამსაქმებელ არ გადასცემს დასაქმებულს დირექტივით მოთხოვნილ სავალდებულო ინფორმაციას სამუშაოზე მიღებისას ან ზეპირი შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში - დასაქმებიდან არაუგვიანეს ერთი თვისა. ამდენად, აღარ იკვეთება დირექტივის 3.2 მუხლში მითითებული დათქმის კანონპროექტში გათვალისწინებულის საჭიროება.</p>

	<p>ხელმოწერილი წერილობითი განმარტება, რომელიც უნდა შეიცავდეს მინიმუმ მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრულ მონაცემებს.</p> <p>თუ დოკუმენტები მოიცავს პირველ პუნქტში დასახელებული სავალდებულო მონაცემების მხოლოდ ნაწილს, მაშინ ამ პუნქტის პირველი ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ ი წერილობითი განმარტება ვრცელდება მონაცემების დანარჩენ ნაწილზე.</p>					
3.3	<p>თუ შრომითი ხელშეკრულება ან შრომითი ურთიერთობა მთავრდება დასაქმებულის სამუშაოზე მიღებიდან ორთვიანი ვადის</p>	2	<p>1.2 (12.1)</p> <p>2 1.2 (12.2)</p>	<p>შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.</p> <p>შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა ერთ</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ გამორიცხავს ისეთ შემთხვევას, როდესაც დამსაქმებელ არ გადასცემს დასაქმებულს დირექტივით მოთხოვნილ სავალდებულო ინფორმაციას სამუშაოზე მიღებისას ან ზეპირი შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში - დასაქმებიდან არაუგვიანეს ერთი თვისა. ამდენად, აღარ იკვეთება დირექტივის 3.3 მუხლში მითითებული დათქმის კანონპროექტში გათვალისწინებულის საჭიროება.</p>

	<p>გასვლამდე, მაშინ დასაქმებულის ინფორმირება უნდა განხორციელდეს მე-2 მუხლისა და ამ მუხლის მიხედვით არაუგვიანეს ამ ვადის გასვლამდე.</p>			<p>თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.</p>	
4.1	<p>თუ დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს ერთ ან რამოდენიმე არაწევრ ქვეყანაში, რომლის სამართლებრივ ნორმებს და/ან პრაქტიკასაც ექვემდებარება შრომითი ხელშეკრულება ან შრომითი ურთიერთობა, მაშინ მე-3 მუხლში დასახელებული დოკუმენტ(ებ)ი უნდა გადაეცეს დასაქმებულს გამგზავრებამდე და უნდა შეიცავდეს მინიმუმ შემდეგ დამატებით მონაცემებს:</p> <p>a) საზღვარგარეთ შესასრულებელი</p>			<p>ას</p>	<p>დირექტივის ამ ნორმაში საუბარია ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოს მოქალაქის დასაქმებაზე არაწევრ სახელმწიფოში და შესაბამისად საქართველოთან მიმართებით ეს ნორმა არარელევანტურია.</p>

	<p>სამუშაოს ხანგრძლივობა, b) ვალუტა, რომელშიც ხორციელდება შრომის ანაზღაურება, c) საჭიროების შემთხვევაში საზღვარგარეთ ყოფნასთან დაკავშირებული ბენეფიტები ფულადი სახით და ნატურით, d) საჭიროების შემთხვევაში დასაქმებულის უკან დაბრუნების პირობები.</p>					
4.2	<p>პირველი პუნქტის b) და c) ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ ი მონაცემების შესახებ ინფორმირება შესაძლებელია გაიცეს შესაბამისი სფეროებისთვის მოქმედ სამართლებრივ და ადმინისტრაციულ ნორმებზე, ასევე კოლექტიური</p>				ას	<p>დირექტივის ამ ნორმაში საუბარია ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოს მოქალაქის დასაქმებაზე არაწევ სახელმწიფოში და შესაბამისად საქართველოდან მიმართებით ეს ნორმა არარელევანტურია.</p>

	შეთანხმებებისა და ხელშეკრულებების ნორმებზე მითითებით.					
4.3	პირველი და მე-2 პუნქტები არ გამოიყენება, თუ მუშაობის ხანგრძლივობა საზღვარგარეთის ქვეყანაში, რომლის სამართლის ნორმები და/ან პრაქტიკაც ვრცელდება შრომით ხელშეკრულებაზე ან შრომით ურთიერთობებზე, შეადგენს ერთ თვეს ან ნაკლებს.			ას	დირექტივის ამ ნორმაში საუბარია ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოს მოქალაქის დასაქმებაზე არაწევ სახელმწიფოში და შესაბამისად საქართველოთან მიმართებით ეს ნორმა არარელევანტურია.	
5.1	მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტითა და მე-4 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ ი მონაცემების ნებისმიერი ცვლილება უნდა იყოს წერილობითი დოკუმენტის შემადგენელი ნაწილი, რომელიც დამსაქმებელმა დასაქმებულს უნდა	2	1.2 (20.2)	შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილების შესაძლებლობას მხოლოდ მხარეთა შეთანხმების შედეგად.

	გადასცეს შესაბამისი ცვლილების ძალაში შესვლიდან არაუგვიანეს ერთი თვისა.					
5.2	პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ ი წერილობითი დოკუმენტი არ არის სავალდებულო საკანონმდებლო და სამართლებრივი ნორმების, ასევე ადმინისტრაციული წესებისა და კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებების ცვლილების შემთხვევაში, რომლებთანაც დაკავშირებულია მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ ი დოკუმენტები, რომლებიც საჭიროების შემთხვევაში სრულყოფილია მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად.	2	1.2 (20.2)	შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილების შესაძლებლობას მხოლოდ მხარეთა შეთანხმების შედეგად. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს შემთხვევებს, როდესაც საჭირო არ არის შეთანხმება ცვლილებაზე, ეს ეხება შემთხვევებს, როდესაც ცვლილების მიზეზი კანონმდებლობის ცვლილებაა. გარდა ამისა, კანონი მიუთითებს კოლექტიური ხელშეკრულებების უპირატესობაზე ინდივიდუალურ ხელშეკრულებასთან მიმართებით, იმ დათქმით, რომ კოლექტიური ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.
		2	1.2 (20.3)	შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა, რომელიც განპირობებულია კანონმდებლობის ცვლილებით, არ საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას.		
		2	1.2 (57.9)	ბათილია კოლექტიური ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს.		

6	<p>წინამდებარე დირექტივა არ აყენებს ზიანს ეროვნულ კანონმდებლობას და პრაქტიკას შემდეგთან დაკავშირებით: -ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის ფორმა, -ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობების ფორმის ან შინაარსის არსებობის დადასტურება, - შესაბამისი პროცესუალური ნორმები.</p>	2	1.2 (12.1)	<p>შრომითი ხელშეკრულება იდება ზეპირი ან წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ აუარესებს კანონმდებლობით დადგენილ სტანდარტს დირექტივის ამ მუხლით გათვალისწინებულ სტანდარტებთან მიმართებით, უფრო მეტიც, შემოდის ერთი თვის შემდეგ წერილობითი ხელშეკრულების დადების ვალდებულება.</p>
7	<p>წინამდებარე დირექტივა არ ეხება წევრი სახელმწიფოების უფლებას, გამოიყენოს ან გამოსცეს დასაქმებულებისთვის უკეთესი საკანონმდებლო ან ადმინისტრაციული ნორმები ან ხელი შეუწყოს ან</p>				ას	<p>დირექტივა ამლევს წევრ სახელმწიფოებს უფლებას დაადგინონ დირექტივით გათვალისწინებულზე მაღალი სტანდარტი.</p>

	შესაძლებელი გახადოს დასაქმებულებისთვის, რომ კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ იქნას უკეთესი პირობები.					
8.1	წევრი სახელმწიფოები გამოსცემენ შიდასახელმწიფოებრივ ნორმებს, რომლებიც აუცილებელია იმისათვის, რომ ყოველ დასაქმებულს, რომლის უფლებებიც დაირღვა წინამდებარე დირექტივიდან გამომდინარე ვალდებულებების შეუსრულებლობით, შეეძლოს კომპეტენტური უწყებებისადმი მიმართვის შემდეგ დაიცვას თავისი უფლებები სასამართლოში.	2	1.2 (75)	1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების და შრომით უფლებებთან და	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს შრომის უფლების დარღვევის შემთხვევაში სამართლებრივი დაცვის მექანიზმს სასამართლოსა და შრომის ინსპექციის სახით. ამ უკანასკნელის ფუნქციებში შედის შრომის კოდექსით განსაზღვრული დებულებების აღსრულების მექანიზმი, რომელიც მოიცავს შესაბამის სახდელსა და

		2 1.2 (76)	<p>პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ – „შრომის კანონმდებლობა“) ეფექტური გამოყენება.“</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.</p> <p>1. შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონით და „შრომის</p>	
--	--	------------------	---	--

		2 1.2 (77.1)	<p>უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დადების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.</p> <p>ამ კანონით და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული დებულებების დარღვევა, გარდა ამ კანონის 78-ე-მე-80 მუხლებით გათვალისწინებული შემთხვევისა, თითოეული დარღვევისათვის გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას:</p> <p>ა) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე</p>	
--	--	------------------------	--	--

			<p>ფიზიკური პირი დამსაქმებლის შემთხვევაში არანაკლებ 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 400 ლარისა;</p> <p>ბ) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარის ან მეტი შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირი დამსაქმებლის შემთხვევაში, არანაკლებ 300 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 800 ლარისა;</p> <p>გ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის შემთხვევაში (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 100 000 ლარს არ აღემატება, არანაკლებ 300 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 800 ლარისა;</p> <p>დ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის შემთხვევაში (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-</p>	
--	--	--	--	--

				<p>ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება 500 000 ლარს, არანაკლებ 400 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 900 ლარისა;</p> <p>ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის შემთხვევაში (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, არანაკლებ 600 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 1000 ლარისა;</p> <p>ვ) ნებისმიერი სხვა დამსაქმებლის შემთხვევაში, მათ შორის რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), არანაკლებ 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 400 ლარისა.</p>		
8.2	წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ გაითვალისწინონ, რომ პირველი	2	1.2 (74.1)	ამ კანონის 48-ე მუხლში მითითებული სარჩელის გარდა, ამ კანონიდან გამომდინარე ნებისმიერი სარჩელით	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს სასამართლოსადმი მიმართვის უფლებას ყოველგვარი წინაპირობის გარეშე. შესაბამისად,

<p>პუნქტით განსაზღვრული სასამართლო წარმოება იმ შემთხვევაშია დასაშვები, თუ არსებობს დასაქმებულის შეტყობინება დამსაქმებლისადმი, რომელიც 15 დღის განმავლობაში პასუხგაუცემელია.</p> <p>წინასწარი შეტყობინება არ გამოიყენება მე-4 მუხლში მითითებულ შემთხვევებში და ასევე, არც ვადიანი ხელშეკრულებით ან შრომითი ურთიერთობებით მომუშავე დასაქმებულებისთვის და არც იმ დასაქმებულების მიმართ, რომელთა შრომით ურთიერთობებზე არ ვრცელდება კოლექტიური ხელშეკრულების ნორმები.</p>		<p>სასამართლოსთვის მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ რაც პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.</p>	<p>მოცემული კანონმდებლობა უფრო მაღალ სტანდარტს ითვალისწინებს დირექტივასთან მიმართებით.</p>
--	--	--	--

9.1	<p>წვერი სახელმწიფოები გამოსცემენ სავალდებულო საკანონმდებლო და ადმინისტრაციულ ნორმებს წინამდებარე დირექტივის შესრულების მიზნით არაუგვიანეს 1993 წლის 30 ივნისისა, ან მინიმუმ ამ თარიღისთვის უნდა უზრუნველყონ, რომ სოციალურმა პარტნიორებმა შეთანხმების გზით გაატარონ სავალდებულო ზომები და ამასთანავე წვერი სახელმწიფოები ატარებენ ყველა აუცილებელ ღონისძიებებს, რათა ნებისმიერ დროს შესაძლებელი იყოს დირექტივაში გაწერილი შედეგების მიზნების</p>				ას	<p>დირექტივის დასკვნითი დებულებები ეხება წვერ სახელმწიფოების ვალდებულებებს დირექტივის მიღების დროისთვის, შესაბამისად, არასავალდებულოა საქართველოსთან მიმართებით.</p>
-----	--	--	--	--	----	--

	<p>შესრულების უზრუნველყოფა.</p> <p>წვერი სახელმწიფოები დაუყოვნებლივ აცნობენ ამის შესახებ კომისიას.</p>				
9.2	<p>წვერი სახელმწიფოები ატარებენ აუცილებელ ზომებს იმის უზრუნველსაყოფად, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულს გადასცეს შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისას, რომელიც არსებობს მის მიერ გამოცემული აქტის ძალაში შესვლის მომენტისთვის, დასაქმებულის მოთხოვნისას მოთხოვნის მიღებიდან 2 თვის ვადაში მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ ი, ხოლო საჭიროების შემთხვევაში, მე-4</p>				<p>ას დირექტივის დასკვნითი დებულებები ეხება წვერ სახელმწიფოების ვალდებულებებს დირექტივის მიღების დროისთვის, შესაბამისად, არასავალდებულოა საქართველოსთან მიმართებით.</p>

	მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტ(ებ)ი.				
9.3	წევრი სახელმწიფოების მიერ პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ნორმების გამოცემისას თვით ეს ნორმები უნდა შეიცავდნენ მითითებას წინამდებარე დირექტივის შესახებ ან ასეთი მითითება უნდა არსებობდეს მისი ოფიციალური გამოქვეყნებისას. ასეთი მითითების შესახებ მეთოდები განისაზღვრება წევრი სახელმწიფოების მიერ.				ას დირექტივის დასკვნითი დებულებები ეხება წევრ სახელმწიფოების ვალდებულებებს დირექტივის მიღების დროისთვის, შესაბამისად, არასავალდებულოა საქართველოსთან მიმართებით.
9.4	წევრი სახელმწიფოები დაუყოვნებლივ ატყობინებენ კომისიას წინამდებარე დირექტივის შესაბამისად				ას დირექტივის დასკვნითი დებულებები ეხება წევრ სახელმწიფოების ვალდებულებებს დირექტივის მიღების დროისთვის, შესაბამისად, არასავალდებულოა საქართველოსთან მიმართებით.

	გამოცემული ნორმების შესახებ.				
10	ეს დირექტივა მიემართება წევრ ქვეყნებს.			ას	დირექტივის დასკვნითი დებულებები ეხება წევრ სახელმწიფოების ვალდებულებებს დირექტივის მიღების დროისთვის, შესაბამისად, არასავალდებულოა საქართველოსთან მიმართებით.

ⁱ ევროპის კავშირში გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი შრომითი პირობების შესახებ ევროპის პარლამენტის და საბჭოს 2019 წლის 20 ივნისის 2019/1152 დირექტივის 24-ე მუხლის თანახმად 2022 წლის 1 აგვისტოდან ძალადაკარგულად გამოცხადდა 91/533/EEC დირექტივა.

ევროპის პარლამენტის და საბჭოს 2019 წლის 20 ივნისის დირექტივა 2019/1152 ევროპის კავშირში გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი შრომითი პირობების შესახებ

თავი I

ზოგადი დებულებები

მუხლი I

მიზანი, საგანი და მოქმედების ფარგლები

1. წინამდებარე დირექტივის მიზანია სამუშაო პირობების გაუმჯობესება უფრო გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი დასაქმების ხელშეწყობითა და შრომის ბაზრის ადაპტირების უნარის უზრუნველყოფით.
2. წინამდებარე დირექტივა ადგენს მინიმალურ უფლებებს, რომლებიც გააჩნია ევროკავშირში მუშაკს, რომელსაც აქვს შრომითი ხელშეკრულება ან რომელიც იმყოფება შრომით ურთიერთობაში, როგორც ეს განისაზღვრება წევრი სახელმწიფოს კანონმდებლობით, კოლექტიური ხელშეკრულებებით ან პრაქტიკით, მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის გათვალისწინებით.
3. წევრი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან არ გაავრცელონ წინამდებარე დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულებები მუშაკებზე, რომლებიც იმყოფებიან ისეთ შრომით ურთიერთობაში, რომელშიც მათი წინასწარ განსაზღვრული და რეალური სამუშაო დრო უწყვეტ ოთხკვირიან საანგარიშო პერიოდში უტოლდება ან ნაკლებია კვირაში საშუალოდ სამ საათზე. იმ დამსაქმებლებთან მუშაობის დრო, რომლებიც ქმნიან ან მიეკუთვნებიან ერთ საწარმოს, ჯგუფს ან ორგანიზაციას, უნდა გამოითვალოს სამსაათიანი საშუალოს მიხედვით.
4. მე-3 პარაგრაფი არ ვრცელდება შრომით ურთიერთობაზე, სადაც გარანტირებული ანაზღაურებადი სამუშაოს მოცულობა დასაქმების დაწყებამდე, წინასწარ არ არის განსაზღვრული.
5. წევრმა სახელმწიფოებმა შესაძლებელია განსაზღვრონ პირობები, რომლებსაც ეკისრებათ დამსაქმებლებთან მიმართებაში წინამდებარე დირექტივით განსაზღვრული ვალდებულებების აღსრულების პასუხისმგებლობა იმ პირობით, რომ უზრუნველყოფილ იქნება აღნიშნული ვალდებულებების შესრულება. ისინი აგრეთვე უფლებამოსილი არიან, რომ აღნიშნული ვალდებულებები სრულად ან ნაწილობრივ გადასცენ ისეთ ფიზიკურ ან იურიდიულ პირებს, რომლებიც არ არიან შრომითი ურთიერთობის მხარე.

წინამდებარე პარაგრაფი არ აყენებს ზიანს ევროპის პარლამენტისა და საბჭოს დირექტივას 2008/104/EC.

6. წევრმა სახელმწიფოებმა, ობიექტური საფუძვლის არსებობისას, შესაძლებელია III თავით გათვალისწინებული დებულებები არ გაავრცელონ საჯარო მოსამსახურეებზე, სახელმწიფო საგანგებო სამსახურებზე, შეიარაღებულ ძალებზე, სამართალდამცავ ორგანოებზე, მოსამართლეებზე, პროკურორებზე, გამომძიებლებზე ან სხვა სამართალდამცავ სამსახურებზე.

7. წევრი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან დაადგინონ, რომ მე-12 და მე-13 მუხლებითა და მე-15(1)(ა) მუხლით განსაზღვრული ვალდებულებები არ ვრცელდება ოჯახებში ფიზიკურ პირებზე, რომლებიც არიან დამსაქმებლები, იმ შემთხვევებში, როდესაც სამუშაოს შესრულება ხდება აღნიშნული ოჯახებისთვის.

8. წინამდებარე დირექტივის II თავი ვრცელდება მეზღვაურებსა და მეთევზეებზე ზღვაში ისე, რომ ზიანს არ აყენებს 2009/13/EC და 2017/159 დირექტივებს. მე-4(2)(ნ) და (პ) მუხლებითა და მე-7, მე-9, მე-10 და მე-12 მუხლებით განსაზღვრული ვალდებულებები არ ვრცელდება მეზღვაურებსა და მეთევზეებზე ზღვაში.

მუხლი 2

ტერმინთა განმარტება

წინამდებარე დირექტივის მიზნებისთვის გამოიყენება შემდეგი ტერმინები:

(ა) „სამუშაო განრიგი“ ნიშნავს განრიგს, რომლითაც განისაზღვრება სამუშაოს დაწყებისა და დასრულების საათები და დღეები;

(ბ) „საანგარიშო საათები და დღეები“ ნიშნავს კონკრეტული დღის დროის მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც ხდება სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლის მოთხოვნით;

(გ) „შრომითი რეჟიმი“ ნიშნავს სამუშაო დროის ორგანიზების ფორმასა და მის გადანაწილებას დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული გარკვეული გრაფიკით.

მუხლი 3

ინფორმაციის მიწოდება

დამსაქმებელი ვალდებულია ყველა მუშაკს წერილობით მიაწოდოს წინამდებარე დირექტივით განსაზღვრული ინფორმაცია. ინფორმაციის მიწოდება და გადაცემა უნდა მოხდეს ქალაქის მატარებელზე ან ელექტრონული ფორმით, მაგრამ იმ პირობით, რომ ინფორმაცია ხელმისაწვდომია მუშაკისთვის, კერძოდ, შესაძლებელია მისი შენახვა და ამობეჭდვა, და რომ დამსაქმებელი შეინახავს მუშაკისთვის ინფორმაციის გადაცემის მტკიცებულებას.

თავი II

ინფორმაცია შრომითი ურთიერთობის შესახებ

მუხლი 4

ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულება

1. წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ დამსაქმებლების მიერ მუშაკებისთვის ინფორმაციის მიწოდება შრომითი ურთიერთობის არსებითი ასპექტების შესახებ.

2. პირველი პარაგრაფით განსაზღვრული ინფორმაცია სულ მცირე უნდა მოიცავდეს შემდეგს:

(ა) შრომითი ურთიერთობის მხარეების ვინაობა;

(ბ) სამუშაო ადგილი; იმ შემთხვევაში, თუ არ არსებობს ფიქსირებული ან ძირითადი სამუშაო ადგილი, პრინციპი, რომ მუშაკი დასაქმებულია სხვადასხვა ადგილას ან თავად შეუძლია განსაზღვროს მისი სამუშაო ადგილი, აგრეთვე, ბიზნესის რეგისტრაციის ადგილი ან, სადაც რელევანტურია, დამსაქმებლის საცხოვრებელი ადგილი;

(გ) ერთ-ერთი შემდეგი:

(i) იმ სამუშაოს დასახელება, ხარისხი, ხასიათი ან კატეგორია, რომელს შესასრულებლად ხდება მუშაკის დასაქმება, ან

(ii) სამუშაოს მოკლე მახასიათებლები ან აღწერა;

(დ) შრომითი ურთიერთობის დაწყების თარიღი;

(ე) ვადიანი შრომითი ურთიერთობის შემთხვევაში, დასრულების თარიღი და მოსალოდნელი ხანგრძლივობა;

(ვ) იმ მუშაკების შემთხვევაში, რომლებიც ასრულებენ დროებითი სამუშაოს, იმ ორგანიზაციის დასახელება, რომელიც იყენებს ასეთ შრომას, როდესაც და როგორც კი ასეთი ინფორმაცია გახდება ხელმისაწვდომი;

(ზ) გამოსაცდელი ვადის ხანგრძლივობა და პირობები, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;

(თ) დამსაქმებლის მიერ ჩასატარებელი ტრენინგების შესახებ ინფორმაცია, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;

(ი) იმ ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, რომლის მოთხოვნის უფლებაც აქვს მუშაკს, ან ასეთი შვებულების მიცემისა და განსაზღვრის პროცედურები იმ შემთხვევაში, თუ ინფორმაციის მიწოდებისას ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობის განსაზღვრა შეუძლებელია;

(კ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პროცედურები, რომელთა დაცვაც ევალებათ დამსაქმებელსა და მუშაკს, მათ შორის, ფორმალური მოთხოვნები და შეტყობინების გაგზავნის ვადები, ან იმ შემთხვევაში, როდესაც ინფორმაციის მიწოდებისას შეუძლებელია შეტყობინების ვადების განსაზღვრა, მეთოდი, რომლითაც უნდა მოხდეს ასეთი შეტყობინების გაგზავნის ვადის განსაზღვრა;

(ლ) ანაზღაურება, საწყისი საბაზისო ოდენობის ჩათვლითა და ნებისმიერი სხვა კომპონენტის, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, ცალკე მითითებით, და ანაზღაურების გადახდის პერიოდულობა და წესი;

(მ) იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი რეჟიმი მთლიანად ან ძირითადად პროგნოზირებადია, მუშაკის სტანდარტული სამუშაო დღის ან კვირის ხანგრძლივობა და ზეგანაკვეთური სამუშაოსა და მისი ანაზღაურების ნებისმიერი წესი და, სადაც რელევანტურია, ცვლიანობის განრიგი;

(ნ) იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი რეჟიმი მთლიანად ან ძირითადად არაპროგნოზირებადია, დამსაქმებელი ვალდებულია მიაწოდოს მუშაკს შემდეგი ინფორმაცია:

(i) სამუშაო განრიგის ცვლილების პრინციპი, საათების რაოდენობა, რომელიც ექვემდებარება გარანტირებულად ანაზღაურებას, და იმ სამუშაოს ანაზღაურება, რომლის შესრულებაც ხდება აღნიშნულ გარანტირებულ საათებზე დამატებით;

(ii) საანგარიშო საათები და დღეები, რომელთა განმავლობაშიც მუშაკს შეიძლება მოეთხოვოს მუშაობა;

(iii) სამუშაო დავალების შესრულების დაწყებამდე, მუშაკისთვის სამუშაოს შესრულების შესახებ მოთხოვნის გაგზავნის მინიმალური ვადა და, სადაც რელევანტურია, მე-10(3) მუხლით განსაზღვრული შეწყვეტის ბოლოს ვადა;

(ო) ნებისმიერი კოლექტიური ხელშეკრულება, რომელიც არეგულირებს მუშაკის სამუშაო პირობებს ან იმ შემთხვევაში, თუ კოლექტიური ხელშეკრულებები გაფორმებულია ბიზნესისგან დამოუკიდებლად, სპეციალური ერთობლივი ორგანოების ან ორგანიზაციების მიერ, იმ ორგანოების ან ორგანიზაციების დასახელება, რომელთა მიერაც მოხდა აღნიშნული ხელშეკრულებების გაფორმება;

(პ) იმ შემთხვევებში, როდესაც აღნიშნული დამსაქმებლის ვალდებულებაა, სოციალური დაცვის იმ ორგანიზაციების დასახელება, რომლებიც იღებენ შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებულ სოციალურ შენატანებს და სოციალურ უზრუნველყოფასთან დაკავშირებული ნებისმიერი დაცვა, რომელსაც უზრუნველყოფს დამსაქმებელი.

3. სადაც მიზანშეწონილია, მე-2(ზ) – (მ) და (პ) პარაგრაფით განსაზღვრული ინფორმაციის მიწოდება შეიძლება მოხდეს იმ კანონებზე, რეგულაციებსა და ადმინისტრაციულ ან საკანონმდებლო ნორმებზე, ან კოლექტიურ ხელშეკრულებებზე მითითებით, რომლებიც არეგულირებენ აღნიშნულ საკითხებს.

მუხლი 5

ვადები და ინფორმაციის მიწოდების ფორმა

1. იმ შემთხვევაში, თუ არ მომხდარა მიწოდება, მე-4(2)(ა), (ე), (ზ), (ლ), (მ) და (ნ) მუხლით განსაზღვრული ინფორმაციის მიწოდება მუშაკისთვის უნდა მოხდეს ინდივიდუალურად, ერთი ან მეტი დოკუმენტის ფორმით, პირველი სამუშაო დღის დაწყებიდან არაუგვიანეს შვიდი კალენდარული დღის ვადაში. მე-4(2) მუხლით განსაზღვრული სხვა ინფორმაცია მუშაკს უნდა მიეწოდოს ინდივიდუალურად, დოკუმენტის ფორმით, პირველი სამუშაო დღიდან ერთი თვის ვადაში.

2. წევრი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან შეიმუშაონ პირველი პუნქტით განსაზღვრული დოკუმენტების ნიმუშები და მოდელები და გახადონ ისინი ხელმისაწვდომი მუშაკებისა და დამსაქმებლებისთვის, მათ შორის, უზრუნველყონ მათი ხელმისაწვდომობა ეროვნულ ვებგვერდზე გამოქვეყნებით ან სხვა შესაბამისი საშუალებით.

3. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ იმ კანონების, რეგულაციებისა და ადმინისტრაციული ან საკანონმდებლო ნორმების, ან საყოველთაო გამოყენების კოლექტიური ხელშეკრულებების, რომლებიც არეგულირებს შესაბამის ურთიერთობას, შესახებ დამსაქმებლის მიერ მუშაკისთვის მისაწოდებელი ინფორმაცია უფასოდ არის საჯაროდ ხელმისაწვდომი ნათელი, გამჭვირვალე, ყოვლისმომცველი და ადვილად ხელმისაწვდომი ფორმით, როგორც დისტანციურად, ისე ელექტრონული ფორმით, მათ შორის, არსებული ელექტრონული პორტალების მეშვეობით.

მუხლი 6

შრომითი ურთიერთობის ცვლილება

1. წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ, რომ შრომითი ურთიერთობის მე-4(2) მუხლით განსაზღვრული ნებისმიერი ასპექტის ნებისმიერი ცვლილების შესახებ და იმ დამატებითი ინფორმაციის ცვლილების შესახებ, რომელიც განკუთვნილია მუშაკებისთვის, რომლებიც იზავნებიან სხვა წევრ სახელმწიფოში ან მე-7 მუხლით განსაზღვრულ მესამე ქვეყანაში, დამსაქმებლმა მუშაკს აცნობოს დოკუმენტური ფორმით, პირველივე შესაძლებლობისთანავე, მაგრამ არაუგვიანეს დღისა, რომელშიც იგი შედის ძალაში.

2. პირველ პარაგრაფში მითითებული დოკუმენტი არ ვრცელდება იმ ცვლილებებზე, რომლებიც ასახავს მხოლოდ კანონებში, რეგულაციებში ან ადმინისტრაციულ ან საკანონმდებლო ნორმებში, ან კოლექტიურ ხელშეკრულებებში, რომლებზე მითითებაც გაკეთებულია მე-5(1) მუხლითა და, სადაც რეგულაციურია, მე-7 მუხლით გათვალისწინებულ დოკუმენტებში, შეტანილ ცვლილებებს.

მუხლი 7

დამატებითი ინფორმაცია მუშაკებისთვის, რომელთა მივლინებაც ხდება სხვა წევრ სახელმწიფოში ან მესამე ქვეყანაში

1. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ, როდესაც მუშაკს მოეთხოვება წევრ სახელმწიფოში ან მესამე ქვეყანაში მუშაობა, იმ წევრი სახელმწიფოს ფარგლებს გარეთ, სადაც ის ჩვეულებრივ მუშაობს, დამსაქმებელმა ასეთ მუშაკს მიაწოდოს მე-5(1) მუხლით განსაზღვრული დოკუმენტები მუშაკის გამგზავრებამდე და აღნიშნული დოკუმენტები სულ მცირე უნდა შეიცავდეს შემდეგ დამატებით ინფორმაციას:

(ა) ქვეყანა ან ქვეყნები, სადაც უნდა შესრულდეს სამუშაო და მისი სავარაუდო ხანგრძლივობა;

(ბ) ვალუტა, რომლითაც მოხდება შრომის ანაზღაურება;

(გ) სადაც რელევანტურია, მივლინებასთან დაკავშირებული ფულადი ან არაფულადი სარგებელი;

(დ) ინფორმაცია იმის შესახებ, გათვალისწინებულია თუ არა პირის დაბრუნება და, თუ გათვალისწინებულია, ასეთი დაბრუნების პირობები.

2. წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ, რომ მივლინებაში გაგზავნილი მუშაკები, რომლებზეც ვრცელდება 96/71/EC დირექტივა, იღებენ შემდეგ ინფორმაციას:

(ა) ანაზღაურება, რომლის მიღების უფლებაც აქვს მუშაკს იმ წევრი სახელმწიფოს კანონმდებლობით, რომელშიც ის მიემგზავრება;

(ბ) სადაც რელევანტურია, ნებისმიერი ანაზღაურება, რომელიც უშუალოდ უკავშირდება მივლინებასა და მგზავრობის, გადასვლისა და საცხოვრებელთან დაკავშირებული ხარჯების ანაზღაურება;

(გ) ბმული იმ მიმღები სახელმწიფოს ერთიან ეროვნულ ვებგვერდზე, რომელიც შექმნილია ევროპის პარლამენტისა და საბჭოს 2014/67/EU დირექტივის მე-5(2) მუხლის შესაბამისად.

3. პირველი პარაგრაფის (ბ) პუნქტითა და მე-2 პარაგრაფის (ა) პუნქტით გათვალისწინებული ინფორმაციის მიწოდება, სადაც რელევანტურია, შესაძლებელია მოხდეს იმ კონკრეტულ კანონებზე, რეგულაციებზე და ადმინისტრაციულ და საკანონმდებლო ნორმებზე, ან კოლექტიურ ხელშეკრულებებზე მითითების გზით, რომლებიც არეგულირებს აღნიშნულ ინფორმაციას.

4. გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც წევრი სახელმწიფოები სხვაგვარად განსაზღვრავენ, პირველი და მე-2 პარაგრაფები არ გამოიყენება, თუ ყოველი სამუშაო პერიოდის ხანგრძლივობა, იმ წევრი სახელმწიფოს ფარგლებს გარეთ, რომელშიც მუშაკი ჩვეულებრივ მუშაობს, არის ოთხი უწყვეტი კვირა ან ნაკლები.

თავი III

სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული მინიმალური მოთხოვნები

მუხლი 8

ნებისმიერი გამოსაცდელი ვადის მაქსიმალური ხანგრძლივობა

1. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ იმ შემთხვევაში, როდესაც შრომითი ურთიერთობა ითვალისწინებს გამოსაცდელ ვადას, ეროვნული კანონმდებლობის ან პრაქტიკის შესაბამისად, აღნიშნული ვადა არ აღემატებოდეს ექვს თვეს.

2. ვადიანი შრომითი ურთიერთობის შემთხვევაში, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ ასეთი გამოსაცდელი ვადის ხანგრძლივობა ხელშეკრულების მოსალოდნელი ხანგრძლივობისა და სამუშაოს ტიპის პროპორციულია. იმ შემთხვევაში, თუ ხდება ხელშეკრულების განახლება, მაგრამ ფუნქციები და მოვალეობები რჩევა იგივე, შრომითი ურთიერთობა არ შეიძლება ექვემდებარებოდეს ახალ გამოსაცდელ ვადას.

3. წევრმა სახელმწიფომ გამონაკლისის სახით შესაძლებელია დაადგინოს უფრო ხანგრძლივი გამოსაცდელი ვადა იმ შემთხვევაში, თუ ეს გამართლებულია დასაქმების ხასიათით ან მუშაკის ინტერესით. გამოსაცდელი ვადის პერიოდში გაცდენების შემთხვევაში, წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება დაუშვან გამოსაცდელი ვადის გახანგრძლივების შესაძლებლობა გაცდენილი პერიოდის შესაბამისი ვადით.

მუხლი 9

პარალელური დასაქმება

1. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ დამსაქმებელი არ უკრძალავს მუშაკს სხვა დამსაქმებლებთან მუშაობას დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო განრიგისგან თავისუფალ დროს და არ ავიწროებს მუშაკს ამისთვის.
2. წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება განსაზღვრონ დამსაქმებელთა მიერ ობიექტური საფუძვლით შეუთავსებლობის შეზღუდვების გამოყენების პირობები, როგორცაა შრომისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოება, კომერციული საიდუმლოს დაცვა, საჯარო სამსახურის მიუკერძოებლობა ან ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილება.

მუხლი 10

სამუშაოს მინიმალური პროგნოზირებადობა

1. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ იმ შემთხვევაში, როდესაც მუშაკის შრომითი რეჟიმი მთლიანად ან ნაწილობრივ არაპროგნოზირებადია, დამსაქმებელმა არ მოსთხოვოს მუშაკს მუშაობა, თუ ორივე შემდეგი პირობა არ იქნება დაკმაყოფილებული:
 - (ა) სამუშაოს შესრულება ხდება წინასწარ განსაზღვრულ საანგარიშო საათებისა და დღეების განმავლობაში, მე-4(2) მუხლის (ნ)(ii) პუნქტის შესაბამისად.
 - (ბ) მუშაკი ინფორმირებულია მისი დამსაქმებლის მიერ სამუშაო დავალების შესახებ გონივრული პერიოდით ადრე, რომელიც განისაზღვრება ეროვნული კანონმდებლობით, კოლექტიური ხელშეკრულებებით ან პრაქტიკით, მე-4(2) მუხლის (ნ)(iii) პუნქტის შესაბამისად.
2. იმ შემთხვევაში, თუ პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ან არცერთი მოთხოვნა არ არის შესრულებული, მუშაკს უფლება აქვს უარი თქვას სამუშაო დავალების შესრულებაზე, რისთვისაც მას არ შეიძლება დაეკისროს პასუხისმგებლობა.
3. იმ შემთხვევაში, როდესაც წევრი სახელმწიფოები უფლებას აძლევენ დამსაქმებელს შეწყვიტოს სამუშაო დავალება კომპენსაციის გარეშე, წევრმა სახელმწიფოებმა, ეროვნული კანონმდებლობის, კოლექტიური ხელშეკრულებების ან პრაქტიკის შესაბამისად, უნდა მიიღონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ მუშაკს აქვს კომპენსაციის მიღების უფლება იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი შეწყვეტს მუშაკთან შეთანხმებულ სამუშაო დავალებას, შეწყვეტისთვის განსაზღვრული საბოლოო ვადის გასვლის შემდეგ.
4. წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება დაადგინონ პირობები წინამდებარე მუხლის გამოყენებისთვის, ეროვნული კანონმდებლობის, კოლექტიური ხელშეკრულებების ან პრაქტიკის შესაბამისად.

მუხლი 11

დამატებითი პირობები „მოთხოვნამდე“ ხელშეკრულებებისთვის

იმ შემთხვევაში, თუ წევრი სახელმწიფო უშვებს „მოთხოვნამდე“ ან მსგავსი შრომითი ხელშეკრულებების გამოყენებას, უფლებათა ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილების მიზნით, წევრმა სახელმწიფომ უნდა მიიღოს ქვემოთ მოცემულიდან მინიმუმ ერთი ზომა:

(ა) „მოთხოვნამდე“ ან მსგავსი შრომითი ხელშეკრულებების გამოყენებაზე შეზღუდვები;

(ბ) უარყოფადი პრეზუმფცია იმისა, რომ არსებობს შრომითი ხელშეკრულება მინიმალური ანაზღაურებადი საათებით, მოცემულ პერიოდში ნამუშევარი საათების საშუალო რაოდენობაზე დაფუძნებით;

(გ) სხვა ექვივალენტური ზომები, რომლებიც უზრუნველყოფს უფლებათა ბოროტად გამოყენების პრევენციას.

წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა აცნობონ კომისიას ასეთი ზომების შესახებ.

მუხლი 12

დასაქმების სხვა ფორმაზე გადასვლა

1. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ მუშაკს, რომელიც ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან სულ მცირე ექვსი თვის მანძილზე იყო დასაქმებული და რომელმაც დაასრულა გამოსაცდელი პერიოდი, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, სადაც შესაძლებელია, ჰქონდეს უფლება მოითხოვოს დასაქმება უფრო პროგნოზირებადი და უსაფრთხო სამუშაო პირობებით და აღნიშნულის თაობაზე მიიღოს დასაბუთებული წერილობითი პასუხი. წევრ სახელმწიფოებს უფლება აქვთ, შეზღუდონ ამ მუხლით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა შესრულების მოთხოვნის სიხშირე.

2. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, დამსაქმებლის მხრიდან პირველ პარაგრაფში მითითებულ მოთხოვნაზე დასაბუთებული პასუხის გაცემა, ასეთი მოთხოვნიდან ერთი თვის ვადაში. იმ ფიზიკურ პირებთან მიმართებით, რომლებიც არიან დამსაქმებლები, აგრეთვე, მიკრო, მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებთან მიმართებაში, წევრმა სახელმწიფოებმა შესაძლოა გაზარდონ აღნიშნული ვადა არაუმეტეს სამი თვისა და დაუშვან ზეპირსიტყვიერი პასუხის გაცემის შესაძლებლობა შემდგომ მოთხოვნაზე, რომელიც გამოგზავნილია იგივე მუშაკის მიერ, თუ ამ მუშაკის მდგომარეობასთან დაკავშირებული პასუხის დასაბუთება რჩება უცვლელი.

მუხლი 13

სავალდებულო ტრენინგი

წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელს კავშირის ან ეროვნული კანონმდებლობით, ან კოლექტიური ხელშეკრულებით მოეთხოვება მუშაკისათვის ტრენინგის ჩატარება იმ სამუშაოს შესასრულებლად, რომლისთვისაც არის იგი დასაქმებული, ამგვარი ტრენინგი მუშაკს ჩაუტარდება უფასოდ, დახარჯული დრო ჩაითვლება სამუშაო დროში და, სადაც შესაძლებელია, ტრენინგი ჩატარდება სამუშაო დროის განმავლობაში.

მუხლი 14

კოლექტიური ხელშეკრულებები

წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება სოციალურ პარტნიორებს მიანიჭონ კოლექტიური ხელშეკრულებების შენარჩუნების, მოლაპარაკების წარმოების, გაფორმებისა და აღსრულების უფლებამოსილება, ეროვნული კანონმდებლობის ან პრაქტიკის შესაბამისად, რომელიც, მუშაკთა საერთო დაცვის უზრუნველყოფის პარალელურად, ადგენს მუშაკთა შრომის პირობებს, რომლებიც განსხვავდება მე-8 და მე-13 მუხლებით განსაზღვრულისგან.

თავი IV

ჰორიზონტალური დებულებები

მუხლი 15

სამართლებრივი პრეზუმფცია და ადრეული ანგარიშსწორების მექანიზმი

1. თუ მუშაკს არ მიუღია მე-5(1) მუხლით ან მე-6 მუხლით გათვალისწინებული ყველა საბუთი, ან საბუთების ნაწილი, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ მოხდეს ქვემოთ მოცემული ერთ-ერთი ან ორივე წესის გამოყენება:

(ა) მუშაკი უნდა სარგებლობდეს წევრი სახელმწიფოს მიერ განსაზღვრული მუშაკისთვის ხელსაყრელი პრეზუმფციით, რომლის გაბათილების საშუალებაც უნდა ჰქონდეს დამსაქმებელს;

(ბ) მუშაკს უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა, წარადგინოს საჩივარი კომპეტენტურ ინსტანციაში ან ორგანოში და დროულად და ეფექტიანად მიიღოს ადეკვატური რეაგირება.

2. წევრ სახელმწიფოებს უფლება აქვთ დააწესონ პირველი პუნქტით განსაზღვრული პრეზუმფციებისა და მექანიზმების გამოყენების წინაპირობა, რაც მდგომარეობს დამსაქმებლისათვის შეტყობინებასა და ამ უკანასკნელთა მხრიდან ნაკლული ინფორმაციის დროულად მიუწოდებლობაში.

მუხლი 16

კომპენსაციის მიღების უფლება

წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ მუშაკებს, მათ შორის, მათ, რომელთა შრომითი ურთიერთობაც დასრულებულია, ჰქონდეთ წვდომა დავების გადაჭრის ეფექტურ და მიუკერძოებელ მექანიზმებზე და მიიღონ კომპენსაცია იმ შემთხვევაში, როდესაც ადგილი აქვს წინამდებარე დირექტივიდან გამომდინარე უფლებების დარღვევას.

მუხლი 17

არასათანადო მოპყრობისაგან ან შედეგებისაგან დაცვა

წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა შემოიღონ ზომები, რომლებიც აუცილებელია მუშაკთა, მათ შორის, მუშაკთა წარმომადგენლების დასაცავად დამსაქმებლის მხრიდან რაიმე სახის არასათანადო მოპყრობისაგან და ნებისმიერი არასასურველი შედეგისაგან, რომელიც გამოწვეულია დამსაქმებელთან წარდგენილი საჩივრით ან ნებისმიერი საქმისწარმოებით, რომელიც მიზნად ისახავს წინამდებარე დირექტივით გათვალისწინებული უფლების დაცვას.

მუხლი 18

გათავისუფლებისაგან დაცვა და მტკიცების ტვირთი

1. წევრი სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ აუცილებელი ზომები, რათა აკრძალონ გათავისუფლება ან მისი ექვივალენტური ქმედება და ნებისმიერი მზადება მუშაკთა გათავისუფლების თაობაზე, იმ საფუძველით, რომ მათ ისარგებლეს წინამდებარე დირექტივით გათვალისწინებული უფლებებით.

2. მუშაკებს, რომლებიც თვლიან, რომ ისინი გაათავისუფლეს, ან დაექვემდებარენ ექვივალენტური შედეგის მქონე ზომებს, იმ საფუძველით, რომ მათ ისარგებლეს წინამდებარე დირექტივით განსაზღვრული უფლებებით, უფლება აქვთ მოსთხოვონ დამსაქმებელს გათავისუფლების ან ექვივალენტური ზომის სათანადოდ დასაბუთებული საფუძველების წარმოდგენა. დამსაქმებელი ვალდებულია, ასეთი დასაბუთება წარმოადგინოს წერილობითი ფორმით.

3. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ, როცა მეორე პარაგრაფში მითითებული მუშაკები სასამართლოს ან სხვა კომპეტენტური ორგანოს წინაშე დაადგენენ ფაქტებს, რომლებიდანაც შეიძლება იმის ვარაუდი, რომ ადგილი ჰქონდა ასეთ გათავისუფლებას ან ექვივალენტურ ზომას, იმის მტკიცების ტვირთი, რომ გათავისუფლება მოხდა სხვა, პირველი პარაგრაფით განსაზღვრულისაგან განსხვავებული საფუძველით, ეკისრება დამსაქმებელს.

-
- მე-3 პარაგრაფი არ ზღუდავს წევრ სახელმწიფოებს დაადგინონ მტკიცებით ტვირთთან დაკავშირებული წესები, რომლებიც უფრო ხელსაყრელია მუშაკებისთვის.
 - წევრ სახელმწიფოებს არ მოეთხოვებათ მე-3 პარაგრაფით განსაზღვრული მოთხოვნების გავრცელება ისეთ საქმისწარმოებაზე, სადაც საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გამოკვლევა სასამართლოს ან სხვა კომპეტენტურ ორგანოს ან პირის ვალდებულებაა.
 - მე-3 პარაგრაფი არ ვრცელდება სისხლის სამართლის საქმის წარმოებაზე, თუ სხვაგვარად არ არის განსაზღვრული წევრი სახელმწიფოს მიერ.

მუხლი 19

სანქციები

წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა დააწესონ სანქციები წინამდებარე დირექტივის შესაბამისად მიღებული ეროვნული ნორმების ან ამ დირექტივით გათვალისწინებულ უფლებებთან დაკავშირებით უკვე არსებული ნორმების დარღვევისთვის. დაწესებული სანქციები უნდა იყოს ეფექტიანი, პროპორციული და შემაკავებელი.

თავი V

გარდამავალი დებულებები

მუხლი 20

უკუქვევითი ძალის არქონა და უფრო ხელსაყრელი დებულებები

- წინამდებარე დირექტივა არ წარმოადგენს სათანადო საფუძველს წევრ სახელმწიფოებში უკვე არსებული დაცვის ზოგადი დონის შესამცირებლად.
- წინამდებარე დირექტივა არ ზღუდავს წევრ სახელმწიფოთა უფლებას შემოიღონ კანონები, რეგულაციები ან ადმინისტრაციული ნორმები, რომლებიც უფრო ხელსაყრელი იქნება მუშაკებისთვის, ან წახალისონ ან დაუშვან ისეთი კოლექტიური ხელშეკრულებების გამოყენება, რომლებიც მუშაკათათვის უფრო ხელსაყრელ პირობებს აწესებს.
- წინამდებარე დირექტივა არ აყენებს ზიანს მუშაკთა ნებისმიერ სხვა უფლებას, რომელიც მათ მინიჭებული აქვთ კავშირის სხვა სამართლებრივი აქტებით.

მუხლი 21

ტრანსპოზიცია და იმპლემენტაცია

- წევრმა სახელმწიფოებმა 2022 წლის 1 აგვისტომდე უნდა მიიღონ ყველა აუცილებელი ზომა წინამდებარე დირექტივის მოთხოვნებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფად. აღნიშნულის თაობაზე მათ დაუყოვნებლივ უნდა შეატყობინონ კომისიას.
- წევრი სახელმწიფოების მიერ პირველი პარაგრაფით განსაზღვრული ზომების მიღებისას უნდა გაკეთდეს მითითება წინამდებარე დირექტივაზე, ან თან ახლდეს ასეთი მითითება მათი ოფიციალური გამოქვეყნებისას. ამგვარი მითითების განხორციელების მეთოდს ადგენენ წევრი სახელმწიფოები.
- წევრმა სახელმწიფოებმა კომისიას უნდა წარუდგინონ ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული იმ ძირითადი ზომების ტექსტი, რომლებსაც ისინი მიიღებენ ამ დირექტივებით გათვალისწინებულ სფეროების დასარეგულირებლად.

4. წევრი სახელმწიფოები, თავიანთი ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკას შესაბამისად, მიიღებენ ადექვატურ ზომებს სოციალური პარტნიორების ეფექტური ჩართულობის უზრუნველსაყოფად და ხელს შეუწყობენ სოციალური დიალოგის განვითარებასა და გაღრმავებას წინამდებარე დირექტივის იმპლემენტაციის მიზნით.

5. წევრი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან, წინამდებარე დირექტივის იმპლემენტაცია მიანდონ სოციალურ პარტნიორებს, თუ სოციალური პარტნიორები ერთობლივად ითხოვენ ამას და იმ პირობით, რომ წევრი სახელმწიფოები მიიღებენ ყველა აუცილებელ ზომას იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ისინი შეძლებენ დროის ნებისმიერი მონაკვეთში დირექტივის მიზნების შესრულების გარანტირებას.

მუხლი 22

დროებითი ზომები

წინამდებარე დირექტივით დადგენილი უფლებები და მოვალეობები ვრცელდება ნებისმიერ შრომით ურთიერთობაზე, რომელიც ძალაშია 2022 წლის 1 აგვისტოსათვის. თუმცა მე-5(1), მე-6 და მე-7 მუხლებით გათვალისწინებული დოკუმენტების მიწოდება ან შევსება დამსაქმებელს ევალება მხოლოდ იმ მუშაკის მოთხოვნის საფუძველზე, რომელიც დასაქმებულია აღნიშნული თარიღისთვის. ასეთი მოთხოვნის არ არსებობა არ გულისხმობს, რომ მუშაკზე არ ვრცელდება მე-8 – მე-13 მუხლებით გათვალისწინებული უფლებები.

მუხლი 23

კომისიის მიერ გადასინჯვა

2027 წლის 1 აგვისტომდე კომისია, წევრ სახელმწიფოებთან და კავშირის დონეზე სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდგომ, მიკრო, მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებზე გავლენის დონის გათვალისწინებით, გადახედავს წინამდებარე დირექტივის იმპლემენტაციის პროცესს და, თუ მიზანშეწონილია, წარმოადგენს ინიციატივას საკანონმდებლო ცვლილებების თაობაზე.

მუხლი 24

ძალადაკარგულად გამოცხადება

2022 წლის 1 აგვისტოდან ძალადაკარგულად გამოცხადდეს 91/533/EEC დირექტივა. ძალადაკარგულ დირექტივაზე მითითებები უნდა განიმარტოს, როგორც მითითებები წინამდებარე დირექტივაზე.

მუხლი 25

ძალაში შესვლა

წინამდებარე დირექტივა ძალაში შედის *ევროკავშირის ოფიციალურ ჟურნალში* მისი გამოქვეყნებიდან მეოცე დღეს.

მუხლი 26

ადრესატები

წინამდებარე დირექტივა განკუთვნილია წევრი სახელმწიფოებისთვის.

შესრულებულია ბრიუსელში, 2019 წლის 20 ივნისს.

ევროპის პარლამენტის სახელით
პრეზიდენტი

ა. ტაიანი

საბჭოს სახელით
პრეზიდენტი

ჯ. სიამბა