

ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი

<p>1998 წლის 20 ივლისის საბჭოს 98/59/EC დირექტივა სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე</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	შესაბამისობა	შენიშვნები
1.1.	წინამდებარე დირექტივის მიზნებისთვის ტერმინებს აქვთ შემდეგი მნიშვნელობა:	2	1.2 (49.1)	მასობრივ დათხოვნად ჩაითვლება დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა 30 კალენდარული დღის განმავლობაში ისეთი	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ გათვალისწინებულია მასობრივი დათხოვნის დეფინიცია და გაზიარებულია დირექტივის მიერ შემოთავაზებული,

<p>a) „კოლექტიური დათხოვნა“ არის გათავისუფლება, რომელსაც დამსაქმებელი ახორციელებს ერთი ან რამოდენიმე საფუძვლით, რომელიც არ არის დაკავშირებული დასაქმებულ პირთან და რომლის დროსაც, წევრი სახელმწიფოების არჩევანის მიხედვით, გათავისუფლების რაოდენობა მოიცავს:</p> <p>(i) ან 30 დღის განმავლობაში - მინიმუმ 10 იმ საწარმოებში, სადაც, როგორც წესი, 20 დასაქმებულზე მეტი და 100 დასაქმებულზე ნაკლებია,</p> <p>- მინიმუმ 10% საწარმოში, სადაც, როგორც წესი, მინიმუმ 100 და არანაკლებ 300 დასაქმებულია,</p> <p>- მინიმუმ 30 საწარმოებში, სადაც, როგორც წესი, მინიმუმ 300 დასაქმებულია,</p>		<p>საფუძვლით, რომელიც არ არის განპირობებული დასაქმებულის პიროვნებით ან ქცევით ან შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვით:</p> <p>ა) არანაკლებ 10 დასაქმებულთან ორგანიზაციაში, რომელშიც დასაქმებულთა რაოდენობა 20-ზე მეტი და 100-ზე ნაკლებია;</p> <p>ბ) არანაკლებ დასაქმებულთა 10%-ისა ორგანიზაციაში, რომელშიც დასაქმებულთა რაოდენობა 100-ზე მეტია.</p>	<p>მასობრივ დათხოვნასთან დაკავშირებული ვარიანტების პირველი ვერსია.</p>
---	--	--	--

<p>(ii) ან 90 დღის ვადაში მინიმუმ 20 და იმისდა მიუხედავად, თუ რამდენი დასაქმებულია შესაბამის საწარმოში დასაქმებული;</p> <p>ბ) „დასაქმებულთა წარმომადგენელი“ არის წევრი სახელმწიფოების კანონმდებლობით ან პრაქტიკით განსაზღვრული დასაქმებულთა წარმომადგენელი.</p> <p>გათავისუფლების რაოდენობის დაანგარიშებისთვის პირველი აბზაცის „ა)“ პუნქტის შესაბამისად ეს გათავისუფლებები უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დასრულებას დამსაქმებლის ინიციატივით და ერთი ან რამოდენიმე საფუძვლის არსებობისას, რომლებიც არ არიან კავშირში დასაქმებულ</p>					
---	--	--	--	--	--

	პირთან, თუ გათავისუფლების რაოდენობა შეადგენს მინიმუმ 5.					
1.2.	ეს დირექტივა არ გამოიყენება: ა) კოლექტიური დათხოვნისთვის შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში, რომლებიც იდება განსაზღვრული ვადით ან განსაზღვრული საქმიანობისთვის, გამონაკლისად ითვლება ის გათავისუფლებები, რომლებიც ხორციელდება ასეთი ხელშეკრულებების მოქმედების ვადის გასვლამდე ან შესრულებამდე; ბ) საჯარო ადმინისტრაციული ორგანოების ან საჯარო დაწესებულებების (ან წევრ სახელმწიფოებში, სადაც ასეთი ცნება არ	1	1.1.	ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ არ ითვალისწინებს დირექტივით დადგენილ გამონაკლისებს და ის ვრცელდება საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ განსხვავებით დირექტივისგან (რომელიც ითვალისწინებს გარკვეულ გამონაკლისებს), კანონპროექტი უფრო მაღალ სტანდარტს აწესებს რამეთუ იგი ვრცელდება მასობრივ დათხოვნაზე, რომელიც სახეზეა განსაზღვრული ვადით დადებული შრომით ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე.

	არსებობს, ტოლფასოვანი სამუშაო ადგილები) დასაქმებულები.					
2.1.	თუ დამსაქმებელი გეგმავს კოლექტიურ განთავისუფლებას, მაშინ მან დროულად უნდა გამართოს დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან კონსულტაციები, რათა მიაღწიონ შეთანხმებას.	2	1.2 (49.2)	როდესაც დამსაქმებელი გეგმავს მასობრივ დათხოვნას, იგი ვალდებულია გონივრულ ვადაში დაიწყოს კონსულტაციები დასაქმებულთა გაერთიანებასთან (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან) იმ მიზნით, რომ მიღწეული იქნას შეთანხმება. კონსულტაციები მინიმუმ უნდა მოიცავდეს მასობრივი დათხოვნის თავიდან აცილების ან დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირების გზებსა და საშუალებებს და დათხოვნილი დასაქმებულების კვლავ დასაქმების ან გადამზადების მხარდაჭერის შესაძლებლობას.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ სრულად არის გათვალისწინებული მასობრივი დათხოვნის შემთხვევაში კონსულტაციები დასაქმებულთა ჩართულობით, მასობრივ დათხოვნის პრევენციის ან/და მასთან დაკავშირებული უარყოფითი ეფექტების შემცირების თვალსაზრისით.
2.2.	ეს კონსულტაციები მინიმუმ ვრცელდება შესაძლებლობაზე, თავიდან იქნეს აცილებული მასობრივი დათხოვნა ან მისი	2	1.2 (49.2)	როდესაც დამსაქმებელი გეგმავს მასობრივ დათხოვნას, იგი ვალდებულია გონივრულ ვადაში დაიწყოს კონსულტაციები დასაქმებულთა გაერთიანებასთან (ასეთის	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ სრულად არის გათვალისწინებული მასობრივი დათხოვნის შემთხვევაში კონსულტაციები დასაქმებულთა ჩართულობით, მასობრივ დათხოვნის პრევენციის ან/და მასთან დაკავშირებული უარყოფითი ეფექტების შემცირების თვალსაზრისით.

	<p>რაოდენობრივი შეზღუდვა, ასევე შესაძლებლობაზე, შერბილდეს მისი შედეგები თანმდევი სოციალური ღონისძიებებით, რომელთა მიზანია დახმარება გათავისუფლებული დასაქმებულების დასაქმებასა და გადამზადებაში.</p> <p>წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ გაითვალისწინონ, რომ დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შეეძლოთ შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობის და/ან პრაქტიკის შესაბამისად მოიწვიონ ექსპერტები.</p>			<p>არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან) იმ მიზნით, რომ მიღწეული იქნას შეთანხმება. კონსულტაციები მინიმუმ უნდა მოიცავდეს მასობრივი დათხოვნის თავიდან აცილების ან დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირების გზებსა და საშუალებებს და დათხოვნილი დასაქმებულების კვლავ დასაქმების ან გადამზადების მხარდაჭერის შესაძლებლობას.</p>		
2.3.	<p>იმისათვის, რომ დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შეეძლოთ კონსტრუქციული წინადადებების წარდგენა, დამსაქმებელმა მათ კონსულტაციების პერიოდში დროულად</p>	2	1.2 (49.4)	<p>დასაქმებულებს უნდა მიეცეს კონსტრუქციული წინადადებების წარდგენის შესაძლებლობა. დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულთა გაერთიანებას (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებს)</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ასახულია ყველა ის ინფორმაცია, რომელიც უნდა მიეწოდოს დასაქმებულს დირექტივის შესაბამისად.</p>

<p>ა) მიაწოდოს ყველა შესაბამისი ინფორმაცია და</p> <p>ბ) ყველა შემთხვევაში აცნობოს წერილობით შემდეგი:</p> <p>i) დაგეგმილი გათავისუფლების მიზეზები;</p> <p>ii) გასათავისუფლებელი დასაქმებულების რაოდენობა და კატეგორია;</p> <p>iii) ჩვეულებრივ დასაქმელთა რაოდენობა და კატეგორია;</p> <p>iv) პერიოდი, რომლის დროსაც უნდა განხორციელდეს გათავისუფლება;</p> <p>v) გასათავისუფლებელი დასაქმებულების შერჩევის კრიტერიუმები, თუ შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობით და/ან პრაქტიკით დამსაქმებელს ამის კომპეტენცია ენიჭება.</p> <p>vi) გათვალისწინებული მეთოდები შესაძლო</p>	<p>2</p> <p>1.2 (49.5)</p> <p>)</p>	<p>დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის მიზეზები, დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობა და კატეგორია, ორგანიზაციაში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა და კატეგორიები, დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც განხორციელდება მასობრივი დათხოვნა და ასევე კრიტერიუმები, რომელთა მიხედვითაც ხდება დასათხოვ დასაქმებულთა შერჩევა და კომპენსაციის გადახდა.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებისადმი (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებისადმი) ამ პუნქტში მითითებული ინფორმაციის შესახებ გაგზავნილი წერილობითი შეტყობინებისასლი გაუგზავნოს მინისტრს.</p>		
--	-------------------------------------	---	--	--

	<p>კომპენსაციებისთვის, თუ ისინი არ არის განსაზღვრული შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობით და/ან პრაქტიკით.</p> <p>დამსაქმებელმა უნდა გაუზიაროს კომპეტენტურ უწყებას დოკუმენტების ასლები პირველი ქვეაბზაცის ბ) პუნქტის i)-v) ქვეპუნქტებში დასახელებული წერილობითი შეტყობინების შემადგენელი ნაწილები.</p>					
2.4.	<p>პირველი, მე-2 და მე-3 პუნქტებში დასახელებული ვალდებულებები ძალაშია იმისდა მიუხედავად, თუ ვინ იღებს გადაწყვეტილებას მასობრივი დათხოვნის თაობაზე, დამსაქმებელი, თუ დამსაქმებლის დაქვემდებარებაში მყოფი საწარმო. შესაძლო დარღვევებთან</p>	1	2.1	<p>შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ითვალისწინებს რაიმე ტიპის დებულებას, რომელიც გარკვეულ შემთხვევაში გამორიცხავს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობას და მის ვალდებულებებს მასობრივი დათხოვნის პროცესში.</p>
		1	3.2	<p>დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო.</p>		

	<p>დაკავშირებით ამ დირექტივაში მოცემული ინფორმირების, კონსულტაციებისა და შეტყობინების ვალდებულების მიმართ დამსაქმებლის თავის მართლება, რომ მასობრივ დათხოვნაზე პასუხისმგებელმა საწარმომ მას არ წარუდგინა საჭირო ინფორმაცია, მხედველობაში არ მიიღება.</p>	1	3.3	<p>დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.</p>		
3	<p>(1)დამსაქმებელმა უნდა წარუდგინოს კომპეტენტურ უწყებას წერილობითი ინფორმაცია ყველა დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის შესახებ.</p> <p>წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ გაითვალისწინონ, რომ დამსაქმებელმა დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის შემთხვევაში, რომელიც</p>	2	1.2 (49.3)	<p>დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 30 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს მინისტრს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია მინისტრისათვის გაგზავნილი შეტყობინების ასლი გაუგზავნოს დასაქმებულთა გაერთიანებას (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებს).</p> <p>მასობრივი დათხოვნა ძალაში</p>	წმ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ გათვალისწინებულია მასობრივი დათხოვნის თაობაზე კომპეტენტური უწყებისთვის შეტყობინების გაგზავნის ვალდებულება, ფორმა და წესი. საზღვაო გემის ეკიპაჟის მასობრივი დათხოვნის სპეციალურ წესთან დაკავშირებით, ამ ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, კანონპროექტი არ ითვალისწინებს სპეციალურ წესს საზღვაო გემის ეკიპაჟისათვის.</p>

<p>ხორციელდება საწარმოს საქმიანობის შეწყვეტის შესახებ სასამართო გადაწყვეტილების საფუძველზე, კომპეტენტურ უწყებას მხოლოდ მათი მოთხოვნის შემთხვევაში უნდა აცნობონ წერილობით.</p> <p>თუ მოსალოდნელი მასობრივი დათხოვნა ეხება საზღვაო გემის ეკიპაჟის წევრებს, დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივი დათხოვნის შესახებ წერილობით შეატყობინოს იმ სახელმწიფოს კომპეტენტურ უწყებას, რომლის დროშის ქვეშაც ის დაცურავს.</p> <p>შეტყობინება უნდა შეიცავდეს ყველა აუცილებელ მონაცემს დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნისა და დასაქმებულთა</p>	2	1.2 (49.4)	<p>შედის მინისტრისათვის შეტყობინების გაგზავნიდან 45 დღის შემდეგ.</p> <p>დასაქმებულებს უნდა მიეცეს კონსტრუქციული წინადადებების წარდგენის შესაძლებლობა. დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულთა გაერთიანებას (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებს) დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის მიზეზები, დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობა და კატეგორია, ორგანიზაციაში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა და კატეგორიები, დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც განხორციელდება მასობრივი დათხოვნა და ასევე კრიტერიუმები, რომელთა მიხედვითაც ხდება დასათხოვ დასაქმებულთა შერჩევა და კომპენსაციის გადახდა.</p>		
--	---	-------------	--	--	--

	<p>წარმომადგენლებთან კონსულტაციების შესახებ მე-2 მუხლის შესაბამისად, განსაკუთრებით გათავისუფლების მიზეზები, გასათავისუფლებელი დასაქმებულების რაოდენობა, ჩვეულებრივ დასაქმებულთა რაოდენობა და პერიოდი, რომლის დროსაც უნდა განხორციელდეს გათავისუფლება.</p> <p>(2)დამსაქმებელმა უნდა გაუგზავნოს დასაქმებულთა წარმომადგენლებს პირველ პუნქტში დასახელებული დოკუმენტების ასლები. დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შეუძლიათ მიაწოდონ კომპეტენტურ უწყებას ნებისმიერი შენიშვნები.</p>					
4	(1)კომპეტენტური უწყებისთვის გადაგზავნილი	2	1.2 (49.3)	დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 30 კალენდარული	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტით „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის

<p>დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნა ძალაშია არაუადრეს 30 დღისა მე-3 მუხლის პირველ პუნქტში დასახელებული განაცხადის შესვლიდან; ეს არ ეხება ხელშეკრულების შეწყვეტის ცალკეული უფლებების შემთხვევაში მოქმედებულებებს.</p> <p>წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ მისიონის კომპეტენტურ უწყებებს უფლება, შეამოკლონ პირველი პუნქტით გათვლისწინებული ვადა.</p> <p>(2) პირველ პუნქტში დასახელებული ვადა კომპეტენტური უწყების მიერ იმისათვის უნდა იქნას გამოყენებული, რომ გადაჭრას დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნით გამოწვეული პრობლემები.</p>		<p>დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს მინისტრს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია მინისტრისათვის გაგზავნილი შეტყობინების ასლი გაუგზავნოს დასაქმებულთა გაერთიანებას (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებს).</p> <p>მასობრივი დათხოვნა ძალაში შედის მინისტრისათვის შეტყობინების გაგზავნიდან 45 დღის შემდეგ.</p>	<p>კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ დადგენილი ვადები შესაბამისობაშია დირექტივის სტანდარტთან.</p>
--	--	--	---

<p>(3) თუ პირველ პუნქტში დასახელებული თავდაპირველი ვადა 60 დღეზე ნაკლებია, მაშინ წევრ ქვეყნებს შეუძლიათ მინიჭონ კომპეტენტურ უწყებას უფლება, გააგრძელოს თავდაპირველი 60 დღიანი ვადა განაცხადის შემოსვლიდან, თუ არსებობს საფრთხე, რომ დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნით გამოწვეული პრობლემები თავდაპირველ ვადაში ვერ გადაწყდება. წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ კომპეტენტურ უწყებას მინიჭონ ვადის შემდგომი გაგრძელების შესაძლებლობები. დამსაქმებელს ვადის გაგრძელების შესახებ ინფორმაცია და მისის მიზეზები უნდა ეცნობოს პირველი პუნქტით გათვალისწინებული</p>					
---	--	--	--	--	--

	<p>თავდაპირველი ვადის გასვლამდე.</p> <p>(4) წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ უარი თქვან ამ მუხლის გამოყენებაზე საწარმოს საქმიანობის შეწყვეტის შედეგად კოლექტიური დათხოვნის შემთხვევაში, თუ ასეთი შეწყვეტა განპირობებულია სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე.</p>					
5	<p>ეს დირექტივა არ ზღუდავს წევრი სახელმწიფოების უფლებას გამოიყენონ ან გამოსცენ დასაქმებულებისთვის უფრო ხელსაყრელი სამართლებრივი ან ადმინისტრაციული ნორმები ან ნება დართონ ან წახალისონ დასაქმებულებმა ისარგებლონ კოლექტიური ხელშეკრულების</p>				ას	<p>დირექტივა აძლევს წევრ სახელმწიფოებს უფლებას დაადგინონ დირექტივით გათვალისწინებულზე მაღალი სტანდარტი.</p>

	უფრო ხელსაყრელი პირობებით.					
6	წვერი სახელმწიფოები ზრუნავენ, რომ დასაქმებულთა წარმომადგენლებს და/ან დასაქმებულებს გააჩნდეთ ადმინისტრაციული და/ან საკანონმდებლო პროცედურები ამ დირექტივის შესაბამისად თავისი უფლებამოსილების განსახორციელებლად.	2	1.2 (49.2)	როდესაც დამსაქმებელი გეგმავს მასობრივ დათხოვნას, იგი ვალდებულია გონივრულ ვადაში დაიწყოს კონსულტაციები დასაქმებულთა გაერთიანებასთან (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან) შესაძლო შეთანხმების მიღწევის განზრახვით. კონსულტაციები მინიმუმ უნდა მოიცავდეს მასობრივი დათხოვნის თავიდან აცილების ან დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირების გზებსა და საშუალებებს და დათხოვნილი დასაქმებულების კვლავდასაქმების ან გადამზადების მხარდაჭერის შესაძლებლობას.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს მასობრივი დათხოვნის პროცესში დასაქმებულთა ჩართულობისა და დაცვის საშუალებებს.
		2	1.2 (49.3)	დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 30 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება		

		<p>2</p> <p>1.2 (49.4)</p>	<p>გაუგზავნოს მინისტრს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები. დამსაქმებელი ვალდებულია მინისტრისათვის გაგზავნილი შეტყობინების ასლი გაუგზავნოს დასაქმებულთა გაერთიანებას (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებს). მასობრივი დათხოვნა ძალაში შედის მინისტრისათვის შეტყობინების გაგზავნიდან 45 დღის შემდეგ.</p> <p>დასაქმებულებს უნდა მიეცეს კონსტრუქციული წინადადებების წარდგენის შესაძლებლობა. დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულთა გაერთიანებას (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებს) დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის მიზეზები, დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობა და კატეგორია,</p>	
--	--	--------------------------------	--	--

		2	1.2 (49.5)	<p>ორგანიზაციაში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა და კატეგორიები, დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც განხორციელდება მასობრივი დათხოვნა და ასევე კრიტერიუმები, რომელთა მიხედვითაც ხდება დასათხოვ დასაქმებულთა შერჩევა და კომპენსაციის გადახდა.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებისადმი (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებისადმი) ამ პუნქტში მითითებული ინფორმაციის შესახებ გაგზავნილი წერილობითი შეტყობინების ასლი გაუგზავნოს მინისტრს.</p>		
7	წევრი სახელმწიფოები აცნობებენ საბჭოს იმ სამართლებრივი და ადმინისტრაციული ნორმების შინაარსს, რომლებიც გამოსცეს ამ დირექტივის გამოყენების სფეროში.				ას	აღნიშნული დებულება ეხება წევრი სახელმწიფოების მიერ საბჭოს ინფორმირების ვალდებულებას, რაც არარელევანტურია საქართველოსთან მიმართებაში.

8	<p>(1) პირველი დანართის A ნაწილში ჩამოთვლილი დირექტივები ძალადაკარგულია; მაგრამ ეს არ ვრცელდება წევრი სახელმწიფოების ვალდებულებაზე პირველი დანართის B ნაწილში მითითებულ იმპლემენტაციის ვადებთან დაკავშირებით.</p> <p>(2) მითითებები ძალადაკარგულ დირექტივებზე უნდა განიმარტოს როგორც მითითება ამ დირექტივაზე და უნდა განიხილებოდეს II დანართში მოცემულ შესაბამისობის ცხრილთან ურთიერთკავშირში.</p>				ას	დასკვნით დებულებებში ასახული ნორმები არასავალდებულოა საქართველოსთვის.
9	<p>ეს დირექტივა ძალაშია მისი ევროპული გაერთიანების ოფიციალურ ბიულეტენში გამოქვეყნებიდან 20 დღის შემდეგ.</p>				ას	დასკვნით დებულებებში ასახული ნორმები არასავალდებულოა საქართველოსთვის.
10	<p>ეს დირექტივა მიმართულია წევრი სახელმწიფოებისადმი.</p>				ას	დასკვნით დებულებებში ასახული ნორმები არასავალდებულოა საქართველოსთვის.

<p>დანართი I A ნაწილი</p>	<p>შეცვლილი დირექტივები (მე-8 მუხლში მითითებული)</p> <p>საბჭოს დირექტივა 75/129/EEC და მისი შემდგომი ცვლილება: საბჭოს დირექტივა: 92/56/EEC.</p>				<p>ას</p>	<p>I დანართში მითითებული ნორმა არასავალდებულოა საქართველოსთვის.</p>						
<p>დანართი I B ნაწილი</p>	<p>ეროვნულ სამართალში დირექტივის ტრანსპოზიციისთვის განსაზღვრული საბოლოო ვადა (მე-8 მუხლში მითითებული)</p> <table border="1" data-bbox="275 824 583 1122"> <tr> <td data-bbox="275 824 430 906">დირექტივა</td> <td data-bbox="430 824 583 906">საბოლოო ვადა</td> </tr> <tr> <td data-bbox="275 906 430 1008">75/129/EEC (OJ L 48, 22.2.1975, გვ. 29)</td> <td data-bbox="430 906 583 1008">19 თებერვალი 1977</td> </tr> <tr> <td data-bbox="275 1008 430 1122">92/56/EEC (OJ L 245, 26.8.1992, გვ. 3)</td> <td data-bbox="430 1008 583 1122">24 ივნისი 1994</td> </tr> </table>	დირექტივა	საბოლოო ვადა	75/129/EEC (OJ L 48, 22.2.1975, გვ. 29)	19 თებერვალი 1977	92/56/EEC (OJ L 245, 26.8.1992, გვ. 3)	24 ივნისი 1994				<p>ას</p>	<p>I დანართში მითითებული ნორმები არასავალდებულოა საქართველოსთვის.</p>
დირექტივა	საბოლოო ვადა											
75/129/EEC (OJ L 48, 22.2.1975, გვ. 29)	19 თებერვალი 1977											
92/56/EEC (OJ L 245, 26.8.1992, გვ. 3)	24 ივნისი 1994											
<p>დანართი II</p>	<p>კორელაციის ცხრილი</p> <table border="1" data-bbox="275 1211 583 1422"> <tr> <td data-bbox="275 1211 430 1292">დირექტივა 75/129/EEC</td> <td data-bbox="430 1211 583 1292">ეს დირექტივა</td> </tr> <tr> <td data-bbox="275 1292 430 1422">მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფი, პუნქტი (ა), პირველი</td> <td data-bbox="430 1292 583 1422">მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფი, პუნქტი (ა),</td> </tr> </table>	დირექტივა 75/129/EEC	ეს დირექტივა	მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფი, პუნქტი (ა), პირველი	მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფი, პუნქტი (ა),				<p>ას</p>	<p>II დანართში მითითებული ნორმა არასავალდებულოა საქართველოსთვის.</p>		
დირექტივა 75/129/EEC	ეს დირექტივა											
მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფი, პუნქტი (ა), პირველი	მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფი, პუნქტი (ა),											

ხაზი, ქვეპუნქტი 1	პირველი ხაზი				
მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფ ი, პუნქტი (a), პირველი ხაზი, ქვეპუნქტი 2	მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფ ი, პუნქტი (a), მეორე ხაზი				
მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფ ი, პუნქტი (a), პირველი ხაზი, ქვეპუნქტი 3	მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფ ი, პუნქტი (a), მესამე ხაზი				
მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფ ი, პუნქტი (a), მეორე ხაზი	მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფ ი, პუნქტი (b)				
მუხლი 1(1), მეორე ქვეპარაგრაფ ი	მუხლი 1(1), მეორე ქვეპარაგრაფ ი				
მუხლი 1(2)	მუხლი 1(2)				
მუხლი 2	მუხლი 2				
მუხლი 3	მუხლი 3				
მუხლი 4	მუხლი 4				
მუხლი 5	მუხლი 5				
მუხლი 5a	მუხლი 6				
მუხლი 6(1)	-----				
მუხლი 6(2)	მუხლი 7				
მუხლი 7	-----				
-----	მუხლი 8				
-----	მუხლი 9				
-----	მუხლი 10				
-----	დანართი I				
	დანართი II				

