

ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი

<p>1999 წლის 28 ივნისის საბჭოს 1999/70/EC დირექტივა ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC), ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირისა (UNICE) და დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრის (CEEP) მიერ გაფორმებული “ვადიანი სამუშაოს შესახებ” ჩარჩო შეთანხმების 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>№3 საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის 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	წინამდებარე დირექტივის მიზანია ვადიანი				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.

	სამუშაოს შესახებ 1999 წლის 18 მარტს დარგთაშორის მრავალპროფილურ ორგანიზაციებს (UNICE, CEEP და ETUC) შორის გაფორმებული თანდართული ჩარჩო- ხელშეკრულების იმპლემენტაცია.				
2	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ კანონები, რეგულაციები და ადმინისტრაციულ ინორმები, რომლებიც აუცილებელია დირექტივასთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფა დ არაუგვიანეს 1999 წლის 10 ივლისამდე, ან უზრუნველყონ დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების მიერ შეთანხმების საფუძველზე აუცილებელი			ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.

<p>ზომების მიღება არაუგვიანეს ზემოაღნიშნული თარიღისა; წევრ სახელმწიფოებს მოეთხოვებათ ყველა იმ აუცილებელი ზომის მიღება, რაც მისცემს მათ იმის საშუალებას, რომ დროის ნებისმიერ მონაკვეთში შეძლონ დირექტივით გათვალისწინებულ ი მიზნის მიღწევის უზრუნველყოფა. წევრმა სახელმწიფოებმა დაუყოვნებლივ უნდა შეატყობინონ აღნიშნულის შესახებ კომისიას.</p> <p>საჭიროების შემთხვევაში, დამსაქმებლებს თან და დასაქმებულს ბთან კონსულტაციის შემდეგ, წევრ სახელმწიფოებს შეიძლება</p>					
---	--	--	--	--	--

<p>დამატებით მიეცეთ მაქსიმუმ ერთწლიანი ვადა განსაკუთრებ ული სირთულეები ს გასათვალისწი ნებლად ან კოლექტიური ხელშეკრულე ბების მეშვეობით იმპლემენტაც იისთვის. ისინი ვალდებული არიან დაუყოვნებლი ვ აცნობონ კომისიას აღნიშნული გარემოებების შესახებ.</p> <p>წევრი სახელმწიფოების მიერ პირველი ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ ი ზომების იმპლემენტაციისას, ისინი უნდა</p>					
--	--	--	--	--	--

	<p>შეიცავდეს მითითებას წინამდებარე დირექტივაზე, ან ასეთი მითითება უნდა გაკეთდეს ოფიციალური გამოქვეყნებისას. ასეთი მითითების გაკეთების მეთოდს თავად სახელმწიფოები განსაზღვრავენ.</p>				
3	<p>წინამდებარე დირექტივა ძალაში შედის ევროპული თანამეგობრობის ოფიციალურ ჟურნალში გამოქვეყნების დღიდან.</p>				<p>ას მიემართება წევრ სახელმწიფოს.</p>
4	<p>წინამდებარე დირექტივა ვრცელდება წევრ სახელმწიფოებზე.</p> <p>ხელმოწერილია ლუქსემბურგში, 1999 წლის 28 ივნისს</p> <p>საბჭოს პრეზიდენტი</p>				<p>ას მიემართება წევრ სახელმწიფოს.</p>

	მ. ნომანი					
დანართი	ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირის, ევროპის პროფესიული კავშირების კონფედერაციის და დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპულ ცენტრის ჩარჩო შეთანხმება ვადიან ხელშეკრულებებთან დაკავშირებით	2	1.2 (4.1)	ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ კრძალავს დისკრიმინაციას ნებისმიერი ნიშნით, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის საფუძველზე, რაც ასევე, მოიცავს განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულებების გამოყენების აკრძალვას დისკრიმინაციული მიზნით. ხაზი უნდა გაესვას იმ გარემოებას, რომ კანონპროექტი დისკრიმინაციის აკრძალულ ნიშნებს სახელდებით უმატებს „ხელშეკრულების სტატუსს“.</p> <p>ამასთანავე, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ბოროტად გამოყენების პრევენციისთვის კანონმდებლობას შემოაქვს განუსაზღვრელი შრომითი ხელშეკრულება, როგორც შრომითი ხელშეკრულების დადების ზოგადი პრინციპი. ასევე, გათვალისწინებულია მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულებების ჯერადობის და ხანგრძლივობის შეზღუდვა.</p>

1	<p>წინამდებარე ჩარჩო შეთანხმების მიზანია</p> <p>ა) გააუმჯობესოს განსაზღვრულ-ვადიანი შრომის ხარისხი არადისკრიმინაციის პრინციპის გამოყენებით;</p> <p>ბ) შექმნას ჩარჩო, რომელიც მოახდენს ერთმანეთის მიმდევრობით დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ან შრომითი ურთიერთობების ბოროტად</p>	2	<p>1.2 (12.1)</p> <p>1.2 (12.2)</p> <p>1.2 (12.3)</p>	<p>ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</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>გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა:</p> <p>ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;</p>	
---	--	---	--	--	--

	<p>გამოყენების პრევენციას</p>		<p>2 1.2 (12.4)</p>	<p>ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;</p> <p>გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;</p> <p>დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;</p> <p>ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.</p> <p>თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული</p>	
--	-------------------------------	--	----------------------	---	--

				<p>შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.</p>	
		2	1.2 (12.5)	<p>თუ განსაზღვრული ვადის შრომითი ხელშეკრულება დადებულია მესამე პუნქტში მითითებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.</p>	
		3	1	<p>ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის,</p>	

				რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.		
2.1.	ეს შეთანხმება ვრცელდება ვადიანი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულზე, ყოველ წევრ სახელმწიფოში მოქმედი საკანონმდებლო, კოლექტიური ხელშეკრულებით ან პრაქტიკით განსაზღვრული დეფინიციის შესაბამისად.	1	1.1	ეს კოდექსი 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“ ვრცელდება საქართველოს ტერიტორიაზე არსებულ შრომით ურთიერთობებზე ყოველგვარი გამონაკლისის გარეშე.

2.2	<p>წევრ სახელმწიფოებს, სოციალურ პარტნიორთან კონსულტაციების შემდეგ, და/ან სოციალურ პარტნიორებს</p> <p>შეუძლიათ გაითვალისწინონ, რომ ეს შეთანხმება არ ვრცელდება:</p> <p>ა) პროფესიული მომზადების ურთიერთობებზე და საგანმანათლებლო სისტემებზე/შევირდების საგანმანათლებლო სისტემებზე;</p> <p>ბ) იმ შრომით ხელშეკრულებებზე და ურთიერთობებზე, რომლებიც დადებულია სპეციალური საზოგადოებრივი ან სახელმწიფო ფონდების ფარგლებში, რომლებიც ხელს</p>	1	1.1	<p>ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ვრცელდება საქართველოს ტერიტორიაზე არსებულ შრომით ურთიერთობებზე ყოველგვარი გამონაკლისის გარეშე.</p>
-----	--	---	-----	--	----	--

	უწყობს პროფესიული მომზადების, ჩართულობისა და გადამზადების პროგრამებს.					
3.1.	ამ შეთანხმების მიზნებისთვის ქვემოთ დასახელებულ ტერმინებს აქვთ შემდეგი მნიშვნელობა: „ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით მომუშავე“ - პირი, რომელსაც გააჩნია უშუალოდ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება ან ურთიერთობა, რომლის დასასრული განსაზღვრულია ობიექტური გარემოებებით, როგორცაა განსაზღვრული ვადა, კონკრეტული სამუშაოს შესრულება ან	2	1.2 (12.1)	შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ შინაარსობრივად ცნობს, როგორც განსაზღვრული ასევე, განუსაზღვრელი ვადით ხელშეკრულებით დასაქმებას. ამასთან, კონკრეტულად ადგენს განსაზღვრული და განუსაზღვრელი ვადით ხელშეკრულების დადების შემთხვევებს და წინაპირობებს.
	2	1.2 (12.2)	შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა ერთ თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.			
	2	1.2 (12.3)	გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების			

<p>გარკვეული შედეგის დადგომა.</p>		<p>2 1.2 (12.4)</p>	<p>საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.</p> <p>თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის</p>	
-----------------------------------	--	----------------------	--	--

				განმავლობაში.	
		2	1.2 (12.5)	<p>თუ განსაზღვრული ვადის შრომითი ხელშეკრულება დადებულია მესამე პუნქტში მითითებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.</p>	
		2	1.2 (12.6)	<p>ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ამ მუხლით დაწესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ მეწარმე სუბიექტზე, თუ მისი სახელმწიფო რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე (დამწყები საწარმო) და იგი აკმაყოფილებს საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრულ დამატებით პირობებს (ასეთი პირობების დადგენის შემთხვევაში), იმ პირობით, რომ ამ პუნქტის მიზნებისთვის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება</p>	

		2	1.2 (12.7)	<p>იყოს 3 თვეზე ნაკლები.</p> <p>ამ მუხლის მე-6 პუნქტის მოქმედება არ ვრცელდება მეწარმე სუბიექტზე, რომელიც შექმნილია რეორგანიზაციის შედეგად, სხვა მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის ან თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე.</p>		
		2	1.2 (12.8)	<p>გარდა ამ მუხლის მესამე პუნქტის „ა“-„ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, თუ შრომითი ურთიერთობა დაწყებულია ამ მუხლის მე-6 პუნქტით განსაზღვრულ 48-თვიან პერიოდში, ამ ვადის ამოწურვის შემდეგ ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.</p>		
3.2.	ამ შეთანხმების მიზნებისთვის „უვადო ხელშეკრულებით მომუშავესთან გათანაბრებული“ არის იმავე	2	1.2 (4.1)	<p>ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის,</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტით „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ აკრძალული და უარყოფილია გასწავლებული მოპყრობა შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, მათ შორის ვადიანი თუ უვადო ხელშეკრულების საფუძველზე. შესაბამისად, კანონპროექტით გარანტირებულია თანაბარი მოპყრობა ხელშეკრულების სტატუსის მიუხედავად.</p>

<p>საწარმოს დასაქმებული, რომელსაც გააჩნია უვადო შრომითი ხელშეკრულება ან ურთიერთობა და რომელიც ასრულებს მსგავს სამუშაოს /ეწევა იმავე საქმიანობას, შესაბამისი კვალიფიკაციის/უნარების გათვალისწინებით.</p> <p>თუ ამავე საწარმოში არ არსებობს უვადო ხელშეკრულებით მომუშავესთან გათანაბრებული დასაქმებული, მაშინ შედარება ხორციელდება მოქმედი კოლექტიური ხელშეკრულების საშუალებით ან ასეთის არარსებობის შემთხვევაში, ცალკეული ეროვნული საკანონმდებლო, სატარიფო - სახელშეკრულებო</p>		<p>ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p>		
--	--	--	--	--

	ნორმებით ან პრაქტიკით.				
4.1	<p>ვადიანი ხელშეკრულებით მომუშავე დასაქმებულები, მხოლოდ იმის გამო, რომ ისინი ვადიანი ხელშეკრულებით არიან დასაქმებულები, არ უნდა იყვნენ უფრო უარეს პირობებში, ვიდრე უვადო ხელშეკრულებით მომუშავესთან გათანაბრებული დასაქმებულები, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა განსხვავება გამართლებულია ობიექტური მიზეზებით.</p>	2	<p>1.2 (4.1) ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ კრძალავს დისკრიმინაციას ნებისმიერი ნიშნით, რაც ასევე, მოიცავს განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულებების გამოყენების აკრძალვას დისკრიმინაციული მიზნით. ხაზი უნდა გაესვას იმ გარემოებას, რომ კანონპროექტი დისკრიმინაციის აკრძალულ ნიშნებს სახელდებით უმატებს „ხელშეკრულების სტატუსს“.</p>

		2	1.2 (5)	<p>ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p> <p>აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში (მათ შორის ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე), დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში.</p> <p>დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, ვრცელდება:</p> <p>ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;</p> <p>ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამადლების, პროფესიული მომზადებისა</p>	
--	--	---	------------	--	--

				<p>და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით)</p> <p>ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;</p> <p>დ) დასაქმებულთა ორგანიზაციის, დამსაქმებელთა ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;</p> <p>ე) სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე, მათ შორის სოციალური უზრუნველყოფის და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე.</p>		
4.2	იქ, სადაც ეს საჭიროა, მოქმედებს <i>Pro rata temporis</i> პრინციპი.	2	1.2 (6)	<p>დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან,</p>	სშ	

		3	2.8	ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება. დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება.		
4.3	ზემოთ აღნიშნული დებულებების გამოყენების მეთოდები წევრი სახელმწიფოების მიერ განისაზღვრება სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციების შედეგად და/ან სოციალური პარტნიორების მიერ ევროკავშირის სამართლებრივი ნორმებისა და ცალკეული სახელმწიფოებრივი საკანონმდებლო და სატარიფო-სახელშეკრულებო დებულებებისა და	2	1.2 (4.1)	ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის , საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ	სშ	აღნიშნული დებულება ზემოაღნიშნული ნორმებით (საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ 1.2(4.1) მუხლი, 1.2(5) მუხლი, 1.2(6) მუხლი) უკვე ავტომატურად ინტეგრირებულია კანონპროექტში. შესაბამისად, აღარ იკვეთება დამატებითი რეგულირების საჭიროება.

<p>პრაქტიკის გათვალისწინებით.</p>		<p>2 1.2 (5)</p>	<p>შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p> <p>აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში (მათ შორის ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე), დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში. დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, ვრცელდება: ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული</p>	
---------------------------------------	--	--------------------------	---	--

			<p>წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;</p> <p>ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;</p> <p>დ) დასაქმებულთა ორგანიზაციის, დამსაქმებელთა ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;</p> <p>ე) სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე, მათ შორის</p>	
--	--	--	--	--

		2	1.2 (6)	<p>სოციალური უზრუნველყოფის და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე.</p> <p>დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.</p>		
4.4	<p>კონკრეტულ საქმიანობებთან დაკავშირებით ვადიანი ხელშეკრულებები თ მომუშავე დასაქმებულებისთვის გამოყენებული უნდა იქნას სამუშაო სტაჟის გამოთვლის იგივე პირობები, რაც უვადო ხელშეკრულებით მომუშავეთათვის, გარდა ისეთი შემთხვევებისა, როცა განსხვავება გამართლებულია</p>	2	1.2 (15)	<p>შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.</p>	სშ	<p>სამუშაო გამოცდილების (სტაჟის) გამოთვლის თვალსაზრისით წარმოდგენილი საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ასხვავებს ხელშეკრულების ფორმას და სამუშაოს დაწყების დროს უკავშირებს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტს.</p>

	ობიექტური გარემოებებით.					
5.1.	იმისათვის, რომ თავიდან იქნას აცილებული ერთმანეთის მიმდევრობით დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ან ურთიერთობების ბოროტად გამოყენება და თუ არ არსებობს შესაბამისი მარეგულირებელი ნორმები, წევრმა სახელმწიფოებმა სოციალურ პარტნიორობთან ერთად უნდა განსაზღვრონ მისი თავიდან აცილების მიმართულებები შემდეგი ერთი ან რამოდენიმე მოთხოვნის გათვალისწინებით:	2	1.2 (12.3)	გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.	სშ	ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ბოროტად გამოყენების პრევენციისთვის საქართველოს ორგანული კანონის პროექტს „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ შემოაქვს განუსაზღვრელი შრომითი ხელშეკრულება, როგორც შრომითი ხელშეკრულების დადების ზოგადი პრინციპი. ასევე, გათვალისწინებულია განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულებების დასაშვებობის ამომწურავი ჩამონათვალი და ვადიანი ხელშეკრულების ჯერადობისა და ხანგრძლივობის შეზღუდვა. შემოთავაზებულია პრეზუმფცია, რომ თუ ვადიანი ხელშეკრულება ფორმდება კანონში მითითებული შესაბამისი საფუძვლის გარეშე ივარაუდება, რომ გაფორმებულია უვადო ხელშეკრულება.
	ა) ობიექტური გარემოებები, რომლებიც ასეთი ხელშეკრულებების	2	1.2 (12.4)	თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი		

	<p>გაგრძელებას ამართლებს;</p> <p>ბ) ერთმანეთის მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულების საერთო ჯამში მაქსიმალური დასაშვები ხანგრძლივობა;</p> <p>გ) ასეთი ხელშეკრულებების დადების დასაშვები რაოდენობა.</p>	2	1.2 (12.5)	<p>ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.</p> <p>თუ განსაზღვრული ვადის შრომითი ხელშეკრულება დადებულია მესამე პუნქტში მითითებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.</p>		
5.2.	წვერი სახელმწიფოები სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციების შედეგად და/ან სოციალური	2	1.2 (84)	<p>სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:</p> <p>ა) ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას</p>	სშ	

<p>პარტნიორები განსაზღვრავენ ა) რა შემთხვევაში განიხილება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება ან შრომითი ურთიერთობა ერთმანეთის მიმდევრობით დადებულად ბ) და რა შემთხვევაში ჩაითვლება ის უვადო შრომით ხელშეკრულებად ან უვადო შრომით ურთიერთობად.</p>		<p>შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, წევრებს შორის შეთანხმებისა და კონსენსუსის წახალისება; ბ) მთავრობასთან კონსულტაციების გამართვა შრომის, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული საერთო ინტერესის მქონე საკითხების, მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ, რომლებიც შეეხება სახელმწიფო ბიუჯეტს, მინიმალურ ხელფასს და ნებისმიერ სხვა საკითხს, რომლებმაც შესაძლოა გავლენა მოახდინონ დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესებზე; გ) შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, სამმხრივი კომისიის წევრთათვის მნიშვნელობის მქონე ნებისმიერ სხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისათვის წარდგენა.</p>		
---	--	---	--	--

		2	1.2 (85.1, „ა“, „ე“)	<p>თავისი ფუნქციების შესასრულებლად, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია:</p> <p>ა) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეთა მიერ დასმული საკითხები;</p> <p>ე) შეიმუშაოს და დაინტერესებულ პირებს წარუდგინოს წინადადებები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე.</p>		
6.1.	<p>დამსაქმებლები უზრუნველყოფენ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით მომუშავე დასაქმებულების ინფორმირებას საწარმოში განთავისუფლებული სამუშაო ადგილების შესახებ, რათა მათ ჰქონდეთ ისეთივე შანსები უვადო ხელშეკრულების დადებაზე, როგორც სხვა</p>	2	1.2 (12.9)	<p>დამსაქმებელი ვალდებულია განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების მქონე დასაქმებულებს აცნობოს არსებული ვაკანსიების შესახებ, იმ მიზნით რომ მათ სხვა დასაქმებულის მსგავსად ჰქონდეთ უვადო შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში არსებული პოზიციების დაკავების თანაბარი შესაძლებლობა.</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ცნობს, დამსაქმებლის მიერ ვაკანსიის გამოცხადების შემთხვევაში ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებული ადამიანებისთვის ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულებას, რითაც თანაბარი შესაძლებლობებით უზრუნველყოფს ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებულებს უვადო შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმების შესაძლო პერსპექტივით.</p>

	დასაქმებულებს. ეს ინფორმაცია უნდა განთავსდეს საწარმოში/დაწესებულებაში შესაბამის ადგილზე საყოველთაო გაცნობისთვის.					
6.2.	დამსაქმებელი უნდა დაეხმაროს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით მომუშავე დასაქმებულს, რამდენადაც ეს შესაძლებელია, ისარგებლოს ხელმისაწვდომი საგანმანათლებლო და კვალიფიკაციის ამაღლების კურსებით, რომლებიც ხელს შეუწყობს დასაქმებულის უნარების, პროფესიულ წინსვლისა და პროფესიული მოტივაციის გაუმჯობესებას.	2	1.2 (22.1) 2 1.2 (22.2)	დამსაქმებელი ხელს უწყობს დასაქმებულთა კვალიფიკაციის ამაღლებას. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, რამდენადაც ეს აუცილებელია ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და არ იწვევს დამსაქმებლისათვის არაპროპორციული ფინანსური ხარჯების	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას ხელი შეუწყოს დასაქმებულს კარიერულ წინსვლაში.

		2	1.2 (22.3)	<p>წარმოშობას.</p> <p>თუ პროფესიული გადამზადების, სწავლის ან კვალიფიკაციის ასამაღლებელ სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს დამსაქმებელი, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება.</p>		
7.1.	<p>ვადიანი ხელშეკრულებით მომუშავე დასაქმებულები ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად გათვალისწინებულ ნი უნდა იყვნენ საწარმოში/დაწესებ ულებაში დასაქმებულთა ორგანიზაციების შექმნის ზღვრული მნიშვნელების დაანგარიშებისას, რომელთა შექმნაც გათვალისწინებულ ია ევროკავშირისა და წევრი სახელმწიფოების</p>	1	1.1	<p>ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ არც ერთ საკითხთან მიმართებით უფლებრივი მდგომარეობის თვალსაზრისით, დიფერენცირებულად არ უდგება ვადიანი და უვადო ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებს. ანალოგიური პრინციპით ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები მხედველობაში მიიღებიან დასაქმებულთა ორგანიზაციებში წარმომადგენლობის საკითხთან დაკავშირებით.</p>

	სამართლებრივი ნორმებით.					
7.2.	მე-7 მუხლის პირველი პუნქტის გამოყენების წესი განისაზღვრება წევრი სახელმწიფოების მიერ სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციების შემდეგ და/ან სოციალური პარტნიორების მიერ ცალკეული სახელმწიფოებრივი საკანონმდებლო და კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებებისა და პრაქტიკის გათვალისწინებით და წინამდებარე დირექტივის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად.	1	1.1	ეს კოდექსი 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“ არც ერთ საკითხთან მიმართებით უფლებრივი მდგომარეობის თვალსაზრისით, დიფერენცირებულად არ უდგება ვადიანი და უვადო ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებს. ანალოგიური პრინციპით ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები მხედველობაში მიიღებიან დასაქმებულთა ორგანიზაციებში წარმომადგენლობის საკითხთან დაკავშირებით.
7.3.	დამსაქმებლები ითვალისწინებენ, რამდენადაც ეს შესაძლებელია, არსებულ დასაქმებულთა წარმომადგენლობე ბისთვის შესაბამისი	2	1.2 (71.1)	დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მიაწოდოს ინფორმაცია და გამართოს მათთან კონსულტაცია: ა) საწარმოს საქმიანობასა და ეკონომიკურ	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს დასაქმებულთა ორგანიზაციებისთვის შრომის საკითხებთან დაკავშირებით ინფორმაციის მიწოდების, კონსულტაციებისა და მოლაპარაკებების ვალდებულებას.

	<p>ინფორმაციის მიწოდების საკითხს საწარმოში ვადიანი სახელშეკრულებო ურთიერთობების შესახებ.</p>	<p>1.2 (71.2)</p>	<p>მდგომარეობასთან დაკავშირებით არსებული და შესაძლო განვითარების შესახებ;</p> <p>ბ) საწარმოში დასაქმების მდგომარეობის, სტრუქტურის და შესაძლო განვითარების შესახებ და ნებისმიერი დაგეგმილი ღონისძიების შესახებ, რომელმაც შესაძლოა არსებითი გავლენა იქონიოს დასაქმებულთა ანაზღაურებაზე, შრომით პირობებსა ან/და შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას;</p> <p>გ) გადაწყვეტილების შესახებ, რომელმაც შესაძლოა გამოიწვიოს შრომის ორგანიზებაში არსებითი ცვლილებების განხორციელება.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მიაწოდოს ინფორმაცია გონივრული ვადაში, თუმცა არანაკლებ 30 დღით ადრე სანამ დამსაქმებელი მიიღებს გადაწყვეტილებას, რომელიც გავლენას იქონიებს დასაქმებულთა</p>		
--	--	----------------------------	---	--	--

				ინტერესებზე. ინფორმაცია მიწოდებული უნდა იქნეს წერილობითი ფორმით და ინფორმაციის შინაარსი დასაქმებულთა წარმომადგენლებს უნდა ამლევდეს საკითხის ადეკვატურად შესწავლისა და კონსულტაციებისთვის მომზადების შესაძლებლობას.		
8.1.	წევრ სახელმწიფოებს და/ან სოციალურ პარტნიორებს შეუძლიათ შეინარჩუნონ ან შემოიღონ დასაქმებულებისთვის უფრო ხელსაყრელი დებულებები, ვიდრე ეს გათვალისწინებულია ამ შეთანხმებით.	1	1.3.	შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.	სშ	
8.2.	ეს შეთანხმება მოქმედებს ევროკავშირის სხვა კონკრეტული დებულებების დარღვევის გარეშე, კერძოდ კი იმ დებულებების დარღვევის გარეშე, რომლებიც შეეხება				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოებს.

	მამაკაცებისა და ქალების თანაბარ მოპყრობასა და თანაბარ შესაძლებლობებს.				
8.3.	ამ შეთანხმების იმპლემენტაცია არ უნდა წარმოადგენდეს საფუძველს დასაქმებულთა დაცვის ზოგადი დონის შემცირებისთვის ამ შეთანხმებით გათვალისწინებულ სფეროში.			ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოებს.
8.4.	ამ შეთანხმებამ არ უნდა დაარღვიოს სოციალური პარტნიორების უფლება, დადონ შესაბამის დონეზე, ევროპული დონის ჩათვლით, შეთანხმებები, რომლებიც უზრუნველყოფენ წინამდებარე შეთანხმების დებულებების ადაპტაციას და/ან სრულყოფას სოციალური პარტნიორების			ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოებს.

	სპეციფიკური მოთხოვნების გათვალისწინებით.				
8.5.	სადაო საკითხები და პრეტენზიები, რომლებიც წარმოიშობა წინამდებარე შეთანხმების გამოყენების შედეგად, გადაწყდება ცალკეული სახელმწიფოებრივი საკანონმდებლო ნორმებისა და კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებებისა და პრაქტიკის შესაბამისად.			ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოებს.
8.6.	ხელმომწერი ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნის შემთხვევაში, საბჭოს მიერ გადაწყვეტილების მიღების თარიღიდან 5 წლის შემდეგ მხარეები განიხილავენ წინამდებარე შეთანხმების გამოყენების საკითხს.			ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოებს.

