

ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი

<p>2001 წლის 12 მარტის საბჭოს 2001/23/EC დირექტივა საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში დასაქმებულთა უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით 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.	(ა) წინამდებარე დირექტივა ვრცელდება გასხვისების ან შერწყმის შედეგად	2	1.2 (50.1 (ა)	ამ კანონის მიზნებისათვის: ა) საწარმოს გადაცემა ნიშნავს გარიგების ან კანონის საფუძველზე საწარმოს, ბიზნესის ან საწარმოს ან	სშ	აღნიშნული რეგულაცია ვრცელდება შეუზღუდავად, საჯარო თუ კერძო საწარმოებზე. ამასთანავე, უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ვრცელდება

<p>საწარმოებისა და ბიზნესის სხვა დამსაქმებლისთვის სრული ან ნაწილობრივი გადაცემის ნებისმიერ შემთხვევაზე.</p> <p>(ბ) „ა“ ქვეპარაგრაფისა და ამ მუხლის შემდეგი პირობების გათვალისწინებით, წინამდებარე დირექტივის მიზნებისთვის გასხვისებას ადგილი აქვს მაშინ, როდესაც ხდება გასხვისება სამეურნეო სუბიექტისა, რომელიც ინარჩუნებს თავის იდენტობას, რაც ნიშნავს რესურსების ორგანიზებულ სტრუქტურას, რომლის მიზანია სამეწარმეო საქმიანობის განხორციელება, მიუხედავად იმისა, ეს საქმიანობა ძირითადია თუ დამხმარე.</p>	<p>1</p>	<p>1.1</p>	<p>ბიზნესის ნაწილის გადაცემას სხვა დამსაქმებელზე, რაც მათ შორის მოიაზრებს ეკონომიკური საქმიანობის გადაცემას რა დროსაც შენარჩუნებულია მისი იდენტურობა ან/და არსებითი მსგავსება და რაც გულისხმობს რესურსების ორგანიზებულ დაჯგუფებას ძირითადი ასევე დამხმარე ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელების მიზნით (შემდგომ - „საწარმოს გადაცემა“);</p> <p>ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.</p>	<p>ნებისმიერ შრომით ურთიერთობაზე, მაშინ, როდესაც დირექტივა მოქმედების სფეროდან გამორიცხავს საზღვაო ეკიპაჟებს, რადგან ის ცალკე დირექტივით რეგულირების საგანია. რამდენადაც საქართველოში საზღვაო ეკიპაჟებთან მიმართებით შრომით ურთიერთობის მარეგულირებელი ცალკე კანონმდებლობა არ არსებობს, ამ კონტექსტის გათვალისწინებით მნიშვნელოვანია ის მოექცეს შრომის კოდექსის მოქმედების სფეროში.</p>
--	----------	------------	---	---

<p>(გ) წინამდებარე დირექტივა ვრცელდება საჯარო და კერძო საწარმოებზე, რომლებიც ჩართული არიან ეკონომიკურ საქმიანობაში, მიუხედავად იმისა, ახორციელებენ თუ არა საქმიანობას მოგების მიზნით. საჯარო დაწესებულებების ადმინისტრაციული რეორგანიზაცია, ან საჯარო დაწესებულებებს შორის ადმინისტრაციული ფუნქციების ერთმანეთისთვის გადაცემა, არ წარმოადგენს გასხვისებას დირექტივის მიზნებისთვის.</p>					
<p>1.2. წინამდებარე დირექტივა ვრცელდება იმ შემთხვევებზე, როდესაც საწარმო, ბიზნესი ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილი, რომლის გადაცემაც უნდა მოხდეს,</p>	2	1.2 (50.1 (ა)	<p>ამ კანონის მიზნებისათვის: ა) საწარმოს გადაცემა ნიშნავს გარიგების ან კანონის საფუძველზე საწარმოს, ბიზნესის ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილის გადაცემას სხვა დამსაქმებელზე, რაც მათ შორის მოიაზრებს ეკონომიკური საქმიანობის</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ითვალისწინებს გამონაკლის მოქმედების სფეროსთან მიმართებით.</p>

	<p>მდებარეობს ხელშეკრულების მოქმედების ტერიტორიულ ფარგლებში.</p>	1	1.1	<p>გადაცემას რა დროსაც შენარჩუნებულია მისი იდენტურობა ან/და არსებითი მსგავსება და რაც გულისხმობს რესურსების ორგანიზებულ დაჯგუფებას ძირითადი ასევე დამხმარე ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელების მიზნით (შემდგომ - „საწარმოს გადაცემა“);</p> <p>ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.</p>		
1.3	<p>წინამდებარე დირექტივა ვრცელდება საზღვაო ხომალდებზე, რომლის გასხვისებაც ხდება, როგორც საწარმოს ან ბიზნესის სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემადგენელი ნაწილი, პირველი და მე-2 პარაგრაფის მიზნებისთვის, იმ</p>	2	1.2 (50.1 (ა))	<p>ამ კანონის მიზნებისათვის:</p> <p>ა) საწარმოს გადაცემა ნიშნავს გარიგების ან კანონის საფუძველზე საწარმოს, ბიზნესის ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილის გადაცემას სხვა დამსაქმებელზე, რაც მათ შორის მოიაზრებს ეკონომიკური საქმიანობის გადაცემას რა დროსაც შენარჩუნებულია მისი იდენტურობა ან/და არსებითი მსგავსება და რაც გულისხმობს რესურსების</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ვრცელდება ნებისმიერ შრომით ურთიერთობაზე, მაშინ, როდესაც დირექტივა მოქმედების სფეროდან გამორიცხავს საზღვაო ეკიპაჟებს, რადგან ის ცალკე დირექტივით რეგულირების საგანია. რამდენადაც საქართველოში საზღვაო ეკიპაჟებთან მიმართებით შრომით ურთიერთობის მარეგულირებელი ცალკე კანონმდებლობა არ არსებობს, ამ კონტექსტის გათვალისწინებით მნიშვნელოვანია ის მოექცეს შრომის კოდექსის მოქმედების სფეროში.</p>

	<p>პირობით, რომ შემძენის ადგილსამყოფელი არის, ან გასხვისებული საწარმო, ბიზნესი, ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილი რჩება, ხელშეკრულების მოქმედების ტერიტორიულ ფარგლებში.</p> <p>წინამდებარე დირექტივა არ ვრცელდება იმ შემთხვევებზე, როდესაც გასხვისების ობიექტი არის მხოლოდ ერთი ან მეტი საზღვაო ხომალდი.</p>	1	1.1	<p>ორგანიზებულ დაჯგუფებას ძირითადი ასევე დამხმარე ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელების მიზნით (შემდგომ - „საწარმოს გადაცემა“);</p> <p>ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.</p>		
2.1.	<p>წინამდებარე დირექტივის მიზნებისთვის:</p> <p>(ა) „გამყიდველი“ ნიშნავს ნებისმიერ ფიზიკურ ან იურიდიულ პირს, რომელიც 1(1) მუხლით გათვალისწინებული გასხვისების შედეგად,</p>	2	1.2 (50.1 (ბ))	<p>ბ) გადამცემი საწარმო ნიშნავს ნებისმიერ ფიზიკურ ან იურიდიულ პირს, ანდა პირთა გაერთიანებას, რომელსაც საწარმოს გადაცემის გამო საწარმოსთან, ბიზნესთან ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილთან მიმართებით უწყდება დამსაქმებლის სტატუსი (შემდგომ - „გადამცემი საწარმო“);</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ სურლად არის ასახული დირექტივის ამ მუხლით განსაზღვრული დეფინიციები.</p> <p>ამასთანავე, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ეხება საქართველოში დასაქმებულ ნებისმიერ ადამიანს და არ ადგენს რაიმე ტიპის გამონაკლისებს დასაქმებულთა კატეგორიებთან მიმართებით, რითაც სრულად შეესაბამება დირექტივის სტანდარტს.</p>

<p>კარგავს დამსაქმებლის სტატუსს საწარმოსთან, ბიზნესთან ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილთან მიმართებაში;</p> <p>(ბ) „შემძენი“ ნიშნავს ნებისმიერ ფიზიკურ ან იურიდიულ პირს, რომელიც 1(1) მუხლით გათვალისწინებული გასხვისების შედეგად, ხდება დამსაქმებელი საწარმოსთან, ბიზნესთან ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილთან მიმართებაში;</p> <p>(გ) „დასაქმებულთა წარმომადგენელი“ და დაკავშირებული ტერმინები ნიშნავს დასაქმებულთა წარმომადგენლებს, როგორც ეს განისაზღვრება წევრი სახელმწიფოების კანონმდებლობით ან პრაქტიკით;</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>1.2 (50.1 (გ)</p> <p>3.1</p> <p>3.3</p>	<p>გ) მიმღები საწარმო ნიშნავს ნებისმიერ ფიზიკურ ან იურიდიული პირს, ანდა პირთა გაერთიანებას, რომელიც საწარმოს გადაცემის გამო მოიპოვებს დამსაქმებლის სტატუსს (შემდგომ - „მიმღები საწარმო“).</p> <p>შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია "პროფესიული კავშირების შესახებ" საქართველოს ორგანული კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N87 და N98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით (შემდგომ - დასაქმებულთა გაერთიანება).</p> <p>დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის</p>		
---	----------------------------	--	--	--	--

	(დ) „დასაქმებული“ ნიშნავს ნებისმიერ პირს, რომელიც შესაბამის წევრ სახელმწიფოში, ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად, დაცულია როგორც დასაქმებული.			ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.		
2.2	წინამდებარე დირექტივა არ აყენებს ზიანს შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის განმარტებას, რომელიც გათვალისწინებული ეროვნული კანონმდებლობით. თუმცა წევრმა სახელმწიფოებმა არ უნდა შეზღუდონ წინამდებარე დირექტივის გავრცელება შრომით ხელშეკრულებებზე ან შრომით ურთიერთობებზე მხოლოდ: (ა) ნამუშევარი ან მომავალში სამუშაოს	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 კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ სრულად ვრცელდება ყველა შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში ყველა დასაქმებულის მიმართ და იგი არ ითვალისწინებს რაიმე გამონაკლისებს დასაქმებულთა კატეგორიების მიხედვით.

<p>საათების რაოდენობის საფუძველზე,</p> <p>(ბ) იმიტომ, რომ ისინი წარმოადგენს შრომით ურთიერთობებს, რომლებიც რეგულირდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით, როგორც ეს განიმარტება საბჭოს 1991 წლის 25 ივნისის 91/383/EEC დირექტივის 1(1) მუხლით, რომელიც ავსებს სამუშაო ადგილზე განსაზღვრული ვადით ან დროებით დასაქმებულ მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესების ხელის შეწყობ ზომებს¹, ან</p> <p>(გ) იმიტომ, რომ ისინი წარმოადგენს დროებით შრომით ურთიერთობას 91/383/EEC დირექტივის 1(2)</p>					
---	--	--	--	--	--

¹ ოფიციალური ჟურნალი L 206, 29.7.1991, გვ. 19.

	მუხლის მიზნებისთვის და საწარმოში, ბიზნესში ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილში, რომლის გასხვისებაც ხდება, დამსაქმებელი არის დროებითი დასაქმების ბიზნესი ან ასეთი ბიზნესის ნაწილი.					
3.1.	<p>გამყიდველის უფლებები და ვალდებულებები, რომლებიც გამომდინარეობს გასხვისების მომენტში არსებული შრომითი ხელშეკრულებიდან ან შრომითი ურთიერთობიდან, ასეთი გასხვისების შედეგად უნდა გადავიდეს შემქმნელზე.</p> <p>წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება დაადგინონ, რომ გასხვისების შემდეგ გამყიდველი და შემქმნი სოლიდარულად აგებენ პასუხს ვალდებულებებზე.</p>	2	1.2 (50.3)	საწარმოს გადაცემის თარიღზე მოქმედი შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე გადამცემის საწარმოს უფლებები და ვალდებულებები საწარმოს გადაცემის საფუძველზე გადაეცემა მიმღებ საწარმოს.	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ სრულად ასახავს დირექტივის სტანდარტს, რომელიც ეხება შემქმნისთვის ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულებას, კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედებას და ადგენს აღნიშნული ვალდებულებების დაცვის 1 წლიან ვადას.</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ეხება მხოლოდ არსებულ შრომით ურთიერთობებს და არ ეხება იმ კატეგორიას, რომლებიც ჩართულები არიან კომპანიას სხვადასხვა სოციალური უზრუნველყოფის სქემებში (მარჩენალ დაკარგულის სარჩო, ასაკის პენსია, შრომისუუნარობა და სხვა) რაც შესაბამისობაშია დირექტივასთან.</p>
		2	1.2 (50.4)	გადამცემი საწარმოს მიერ მიმღები საწარმოსთვის მოქმედი შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე უფლებების ან ვალდებულებების შეუტყობინებლობა არ გამორიცხავს ამ უფლებებისა თუ ვალდებულებების გადაცემას და მასთან დაკავშირებული გადამცემი საწარმოს ან მიმღები საწარმოს მიმართ დასაქმებულთა უფლებების გადაცემას.		

	რომლებიც წარმოიშვა გასხვისების მომენტამდე, გასხვისების მომენტში არსებული შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის საფუძველზე.	2	1.2 (50.5)	კოლექტიური ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე ან ვადამდე შეწყვეტამდე ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე, მიმღები საწარმო საწარმოს გადაცემის შედეგად ვალდებულია შეასრულოს კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადები და პირობები, ისევე როგორც იგი ვრცელდებოდა საწარმოს გადამცემის მიმართ. აღნიშნული ვალდებულება მოქმედებს საწარმოს გადაცემის თარიღიდან 1 წლის განმავლობაში.		
3.2	წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება მიიღონ სათანადო ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ გამყიდველი აცნობებს შემძენს ყველა იმ უფლებისა და ვალდებულების შესახებ, რომელიც გადავა შემძენზე ამ მუხლის შესაბამისად, თუ აღნიშნული უფლებები და	2	1.2 (50.4)	გადამცემი საწარმოს მიერ მიმღები საწარმოსთვის მოქმედი შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე უფლებების ან ვალდებულებების შეუტყობინებლობა არ გამორიცხავს ამ უფლებებისა თუ ვალდებულებების გადაცემას და მასთან დაკავშირებული გადამცემი საწარმოს ან მიმღები საწარმოს მიმართ დასაქმებულთა უფლებების გადაცემას.	სშ	დირექტივის აღნიშნული მუხლით გათვალისწინებული ნორმა ადგენს სახელმწიფოს ოფციას-შესაძლებლობას მიიღონ სათანადო ზომები, უზრუნველსაყოფად, რომ გამყიდველი აცნობებს შემძენს ყველა იმ უფლებისა და ვალდებულების შესახებ, რომელიც გადავა შემძენზე. ამ შემთხვევაში განმსაზღვრელია 1.2 (50.4) გათვალისწინებული პრინციპი.

	<p>მოვალეობები არის ან უნდა იყოს ისეთი, რომლის შესახებაც შემძენმა უნდა იცოდეს შეძენის მომენტში. გამყიდველის მიერ შემძენისათვის ასეთი უფლებებისა და ვალდებულებების შესახებ ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულების დარღვევა არ აფერხებს აღნიშნული უფლებებისა და ვალდებულებების გადასვლას, აგრეთვე, ასეთ უფლებებთან ან მოვალეობებთან დაკავშირებით დასაქმებულის სხვა უფლებებს შემძენის და/ან გამსხვიებლის მიმართ.</p>				
3.3	<p>გასხვისების შემდეგ, შემძენი ვალდებულია გააგრძელოს ნებისმიერი კოლექტიური ხელშეკრულებით შეთანხმებული პირობებისა და დებულებების დაცვა, იგივე პირობებით, რა პირობებითაც</p>	2	1.2 (50.5)	<p>კოლექტიური ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე ან ვადამდე შეწყვეტამდე ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე, მიმღები საწარმო საწარმოს გადაცემის შედეგად ვალდებულია შეასრულოს კოლექტიური ხელშეკრულებით</p>	სშ

	<p>ვრცელდებოდა ისინი გამყიდველზე, კოლექტიური ხელშეკრულების შეწყვეტის ან ვადის ამოწურვის მომენტამდე, ან სხვა კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლის ან მიღების მომენტამდე.</p>			<p>გათვალისწინებული პირობები, ისევე როგორც იგი ვრცელდებოდა საწარმოს გადამცემის მიმართ. აღნიშნული ვალდებულება მოქმედებს საწარმოს გადამცემის თარიღიდან 1 წლის განმავლობაში.</p>		
3.4	<p>წევრი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან შეამცირონ ასეთი პირობებისა და დებულებების დაცვის ვადა, იმ დათქმით, რომ იგი არ უნდა იყოს ერთ წელზე ნაკლები.</p> <p>(ა) გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც წევრი სახელმწიფოები სხვაგვარად განსაზღვრავენ, პირველი და მე-3 პარაგრაფები არ</p>	2	1.2 (50.5)	<p>კოლექტიური ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე ან ვადამდე შეწყვეტამდე ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე, მიმღები საწარმო საწარმოს გადამცემის შედეგად ვალდებულია შეასრულოს კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები, ისევე როგორც იგი ვრცელდებოდა საწარმოს გადამცემის მიმართ. აღნიშნული ვალდებულება მოქმედებს საწარმოს</p>	სშ	

<p>ვრცელდება დასაქმებულთა უფლებაზე მიიღონ ასაკობრივი, შრომისუნარობის ან მარჩენალდაკარგულთა შეღავათები, რომლებიც გათვალისწინებულია კომპანიის დამხმარე ან კომპანიათაშორისი საპენსიო სქემებით, რომლებიც არსებობს წევრი სახელმწიფოების საკანონდებლო დონეზე დადგენილი სოციალური დაცვის სისტემისგან დამოუკიდებლად.</p> <p>(ბ) იმ შემთხვევებშიც კი, როდესაც ისინი, „ა“ ქვეპარაგრაფის შესაბამისად, გაავრცელებენ პირველ და მე-3 პარაგრაფებს ასეთ უფლებებზე, წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან, მიიღონ ზომები, რომლებიც აუცილებელია გამყიდველის ბიზნესში</p>		<p>გადაცემის თარიღიდან 1 წლის განმავლობაში.</p>		
--	--	---	--	--

<p>დასაქმებულებისა და იმ პირების, რომლებიც გასხვისების მომენტში არ არიან დამსაქმებლის ბიზნესში დასაქმებული, ინტერესების დასაცავად იმ უფლებებთან მიმართებაში, რომლებიც მათ საშუალებას აძლევთ მიიღონ დაუყოვნებლივი ან სამომავლო პენსია, მათ შორის, მარჩენალდაკარგულთა შემწეობა, „ა“ ქვეპარაგრაფში მითითებული დამხმარე სქემებით.</p>					
<p>4.1. საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისება თავისთავად არ წარმოადგენს გამყიდველის ან შემძენის მიერ გათავისუფლების საფუძველს. აღნიშნული პირობა არ ზღუდავს გათავისუფლებას,</p>	<p>2</p>	<p>1.2 (50.2)</p>	<p>დაუშვებელია საწარმოს გადამცემის ან საწარმოს მიმღების მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საწარმოს გადაცემის საფუძველით. აღნიშნული არ გამორიცხავს შესაბამისი წინაპირობების დაცვით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებას ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველით.</p>	<p>სშ</p>	

<p>რომელიც გამოწვეულია ეკონომიკური, ტექნიკური ან ორგანიზაციული მიზეზებით, რაც იწვევს სამუშაო ძალის შემცირებას.</p> <p>წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება პირველი ქვეპარაგრაფი არ გაავრცელონ გარკვეულ სპეციფიკური კატეგორიის დასაქმებულებზე, რომლებიც წევრი სახელმწიფოების კანონმდებლობის ან პრაქტიკის თანახმად არ არიან დაცული გათავისუფლებისგან.</p>	2	1.2 (50.10)	<p>შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე პასუხისმგებლობა ეკისრება მიმღებ საწარმოს, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ხდება იმ საფუძვლით, რომ საწარმოს გადაცემა მოიცავს დასაქმებულთა საზიანოდ შრომითი პირობების არსებით ცვლილებას.</p>		
<p>4.2 იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულება ან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა იმ მიზეზით, რომ გასხვისება იწვევს სამუშაო პირობების არსებით ცვლილებას, რაც აუარესებს დასაქმებულების</p>	2	1.2 (50.10)	<p>შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე პასუხისმგებლობა ეკისრება მიმღებ საწარმოს, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ხდება იმ საფუძვლით, რომ საწარმოს გადაცემა მოიცავს დასაქმებულთა საზიანოდ შრომითი პირობების არსებით ცვლილებას.</p>	სშ	

	მდგომარეობას, შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე პასუხისმგებლად ითვლება დამსაქმებელი.					
5.1.	გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც წევრი სახელმწიფოები სხვაგვარად განსაზღვრავენ, მე-3 და მე-4 მუხლები არ უნდა გავრცელდეს ნებისმიერი საწარმოს ან ბიზნესის სრულ ან ნაწილობრივ გასხვისებაზე იმ შემთხვევაში, როდესაც გამყიდველის მიმართ მიმდინარეობს გადახდისუუნარობის საქმის წარმოება ან ნებისმიერი მსგავსი გაკოტრების პროცედურა, რომელიც ინიცირებულია იმ მიზნით, რომ მოხდეს გამყიდველის აქტივების ლიკვიდაცია და	2	1.2 (50.1 1)	აღნიშნული მუხლი არ მოქმედებს „გადახდისუუნარობის შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუუნარობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევაზე.	სშ	

	<p>მიმდინარეობს კომპეტენტური საჯარო დაწესებულების (რომელიც შეიძლება იყოს კომპეტენტური საჯარო დაწესებულების მიერ ავტორიზებული გაკოტრების მმართველი) ზედამხედველობის ქვეშ.</p>					
5.2	<p>იმ შემთხვევაში, სადაც მე-3 და მე-4 მუხლები ვრცელდება გამყიდველის წინააღმდეგ დაწყებული გადახდისუნარობის საქმის წარმოების დროს გასხვისებაზე (მიუხედავად იმისა, არის თუ არა ინიცირებული იმ მიზნით, რომ მოხდეს გამყიდველის აქტივების ლიკვიდაცია) და იმ პირობით, რომ ასეთი საქმის წარმოება მიმდინარეობს კომპეტენტური საჯარო დაწესებულების</p>	2	1.2 (50.1 1)	<p>აღნიშნული მუხლი არ მოქმედებს „გადახდისუნარობის შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუნარობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევაზე.</p>	სშ	<p>დირექტივებს ეს მუხლი არარელევანტურია რამდენადაც საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ 1.2 (50.11) პუნქტით გამოწვეულია „გადახდისუნარობის შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუნარობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევა.</p>

<p>ზედამხედველობის ქვეშ (რომელიც შეიძლება იყოს კომპეტენტური საჯარო დაწესებულების მიერ ავტორიზებული გაკოტრების მმართველი), წევრმა სახელმწიფომ შეიძლება დაადგინოს:</p> <p>(ა) მიუხედავად მე-3(1) მუხლისა, გამყიდველის ნებისმიერი დავალიანება, რომელიც გამომდინარეობს შრომითი ხელშეკრულებებიდან ან შრომითი ურთიერთობებიდან და რომლის გადახდაც უნდა მოხდეს გასხვისებამდე ან გადახდისუუნარობის საქმის წარმოების დაწყებამდე, არ უნდა გადავიდეს შემძენზე, იმ პირობით, რომ აღნიშნული პროცედურები, წევრი სახელმწიფოს კანონმდებლობის</p>					
--	--	--	--	--	--

<p>შესაბამისად, უზრუნველყოფს მინიმუმ იმის ეკვივალენტურ ან იდენტურ დაცვას, რომელიც გათვალისწინებულია დამსაქმებლის გადახდისუუნარობის შემთხვევაში დასაქმებულთა დაცვასთან დაკავშირებული წევრი სახელმწიფოების კანონმდებლობის დაახლოების შესახებ საბჭოს 1980 წლის 20 ოქტომბრის 80/987/ECC დირექტივით²,</p> <p>(ბ) შემძენი, გამყიდველი ან პირი ან პირები, რომლებიც ასრულებენ გამყიდველის მოვალეობებს, ერთი მხრივ, და დასაქმებულთა წარმომადგენლები, მეორე მხრივ, შეიძლება</p>					
--	--	--	--	--	--

² ოფიციალური ჟურნალი L 283, 20.10.1980, გვ. 23. დირექტივა 1994 წლის მიერთების აქტით გათვალისწინებული ცვლილებებით.

<p>შეთანხმდნენ, რამდენადაც მოქმედი კანონმდებლობა ან პრაქტიკა იძლევა ამის საშუალებას, რომ შეიცვალოს დასაქმებულთა შრომითი საქმიანობის პირობები, რომლებიც გამიზნულია საწარმოს, ბიზნესის ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილის გადარჩენის გზით დასაქმების შესაძლებლობის უზრუნველსაყოფად.</p>					
<p>5.3 წევრმა სახელმწიფომ შეიძლება გაავრცელოს მე-20(ბ) პარაგრაფი ნებისმიერ გასხვისებაზე, სადაც გამყიდველი იმყოფება სერიოზულ ეკონომიკურ კრიზისში, როგორც ეს განიმარტება კანონმდებლობით, იმ დათქმით, რომ ასეთი მდგომარეობა გამოცხადებულია კომპეტენტური საჯარო ორგანოს მიერ და ექვემდებარება სასამართლოში გასაჩივრებას,</p>	2	1.2 (50.1 1)	<p>აღნიშნული მუხლი არ მოქმედებს „გადახდისუნარობის შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუნარობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევაზე.</p>	სშ	<p>დირექტივებს ეს მუხლი არარელევანტურია რამდენადაც საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ 1.2 (50.11) პუნქტით გამოწვეულია მხოლოდ „გადახდისუნარობის შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუნარობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევა.</p>

	<p>აგრეთვე, იმ პირობით, რომ ასეთი დებულებები არსებობდა ეროვნულ კანონმდებლობაში 1998 წლის 17 ივლისისთვის.</p> <p>კომისია ვალდებულია წარადგინოს ანგარიში აღნიშნული მუხლის შედეგების შესახებ არაუგვიანეს 2003 წლის 17 ივლისისა და წარუდგინოს საბჭოს წინადადება ნებისმიერი საჭირო ცვლილების შესახებ.</p>					
5.4	<p>წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ სათანადო ზომები იმისთვის, რომ მოახდინონ გადახდისუუნარობის საქმის წარმოების ბოროტად გამოყენების პრევენცია, რათა არ მოხდეს დასაქმებულებისთვის ამ დირექტივით გარანტირებული უფლებების შეზღუდვა.</p>				შ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ დისკუსიის ფარგლებში გადაწყდა, რომ შრომის სამართლის რეფორმით არ მოხდებოდა „გადახდისუუნარობის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილებების შეტანა.</p>
6.1.	<p>თუ დაწესებულება, ან</p>	2	1.2	<p>თუ საწარმო, ბიზნესი ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილი</p>	სშ	

<p>დაწესებულების ან ბიზნესის ნაწილი ინარჩუნებს ავტონომიას, დასაქმებულების, რომლებსაც შეეხოთ გასხვისება, წარმომადგენლებისა და წარმომადგენლობის სტატუსი და ფუნქცია უნდა შენარჩუნდეს იგივე პირობებითა და პირობებში, რომლებშიც ის არსებობდა გასხვისებამდე. აღნიშნული შეიძლება უზრუნველყოფილ იქნას კანონით, რეგულაციით, ადმინისტრაციული ნორმებით ან ხელშეკრულებით, იმ პირობით, რომ დასაქმებულთა წარმომადგენლობის დაკომპლექტებისთვის საჭირო პირობები შესრულებულია.</p> <p>პირველი პარაგრაფი არ გამოიყენება, თუ, წევრი სახელმწიფოების</p>	<p>(50.6)</p>	<p>ინარჩუნებს მის ავტონომიურობას, დასაქმებულთა გაერთიანებამ, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოთა გადაცემა, ასევე უნდა შეინარჩუნოს იგივე სტატუსი და ფუნქცია იმავე ვადით და პირობებით, რაც არსებობდა საწარმოს გადაცემის თარიღამდე.</p>		
--	----------------	---	--	--

<p>კანონმდებლობით, ადმინისტრაციული ნორმებით ან პრაქტიკით, ან დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან გაფორმებული ხელშეკრულებით, დასაქმებულთა წარმომადგენლების ხელახლა დანიშნისთვის ან დასაქმებულთა წარმომადგენლობის დაკომპლექტებისთვის აუცილებელი პირობები არ არის შესრულებული.</p> <p>იმ შემთხვევაში, თუ გამყიდველის მიმართ მიმდინარეობს გაკოტრების ან ნებისმიერი ანალოგიური გადახდისუნარობის საქმის წარმოება, რომელიც დაიწყო გამყიდველის აქტივების ლიკვიდაციის მიზნით და ექვემდებარება კომპეტენტური საჯარო დაწესებულების</p>					
---	--	--	--	--	--

<p>ზედამხედველობას (რომელიც შეიძლება იყოს კომპეტენტური საჯარო დაწესებულების მიერ ავტორიზებული გაკოტრების მმართველი), წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება მიიღონ ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ დასაქმებულები სათანადოდ იყვნენ წარმოდგენილი დასაქმებულთა წარმომადგენლების მომდევნო არჩევამდე ან დანიშვნამდე.</p> <p>იმ შემთხვევაში, თუ დაწესებულება ან ბიზნესი ან დაწესებულების ან ბიზნესის ნაწილი არ ინარჩუნებს ავტონომიას, წევრი სახელმწიფო ვალდებულია მიიღოს აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ დასაქმებულები, რომლებიც იყვნენ წარმოდგენილი</p>					
---	--	--	--	--	--

	<p>გასხვისებამდე, სათანადოდ არიან წარმოდგენილი იმ დროის განმავლობაში, რაც აუცილებელია, ეროვნული კანონმდებლობის ან პრაქტიკის შესაბამისად, დასაქმებულთა წარმომადგენლობის ხელახლა დასაკომპლექტებლად ან დასანიშნად.</p>					
6.2	<p>თუ დასაქმებულების, რომლებზეც გავლენას ახდენს გასხვისება, წარმომადგენლების უფლებამოსილების ვადა იწურება გასხვისების შედეგად, წარმომადგენლებს უნდა შეეძლოთ ისარგებლონ წევრი სახელმწიფოების ეროვნული კანონმდებლობით, რეგულაციებით, ადმინისტრაციული ნორმებით ან პრაქტიკით გათვალისწინებული დაცვით.</p>				შ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ კონსულტაციის ფარგლებში, არსებული რეალობის გათვალისწინებით, მიღებული იქნა გადაწყვეტილება, რომ არ იქნეს გათვალისწინებული დირექტივის 6.2 მუხლის მოთხოვნა. აღნიშნული ნორმის იმპლემენტაცია, შესაძლოა რთულ მდგომარეობაში ჩააყენოს დამსაქმებელი, რომელიც საწარმოს გადაცემის შედეგად ნაწილი არ ინარჩუნებს ავტონომიას.</p>
7.1.	<p>გამყიდველსა და შემძენს უნდა</p>	2	1.2	<p>გადამცემი მიმღები საწარმო და საწარმო</p>	სშ	

<p>მოეთხოვებოდეთ მათი შესაბამისი დასაქმებულების, რომლებზეც გავლენას ახდენს გასხვისება, წარმომადგენლებისთვის შემდეგი ინფორმაციის მიწოდება:</p> <p>-გასხვისების თარიღი ან სავარაუდო თარიღი,</p> <p>-გასხვისების მიზეზი,</p> <p>-სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგები, რასაც გასხვისება გამოიწვევს დასაქმებულებისთვის ,</p> <p>-ნებისმიერი დაგეგმილი ღონისძიება, რომელიც ეხება დასაქმებულებს.</p> <p>გამყიდველი ვალდებულია თავის დასაქმებულებს მიაწოდოს აღნიშნული ინფორმაცია გონივრულ ვადაში,</p>	<p>2</p>	<p>(50.7)</p> <p>1.2 (50.8)</p>	<p>ვალდებულნი არიან დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოთა გადაცემა, შეატყობინონ საწარმოს გადაცემის თარიღი, საწარმოს გადაცემის მიზეზები, საწარმოს გადაცემის შედეგად დასაქმებულთა სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგები და ასევე აცნობონ ნებისმიერი ღონისძიებების შესახებ, რომელიც ხორციელდება დასაქმებულებთან მიმართებით. დასაქმებულთა გაერთიანების არ არსებობის შემთხვევაში, დასაქმებულებს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს ნებისმიერ შემთხვევაში წინასწარ უნდა მიეწოდოს აღნიშნული ინფორმაცია.</p> <p>გადამცემი საწარმო ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებას საწარმოს გადაცემამდე 30 დღით ადრე მიაწოდოს მეშვიდე პუნქტში მითითებული ინფორმაცია. მიმღები საწარმო ასევე ვალდებულია აღნიშნული</p>	
--	----------	-----------------------------------	--	--

	<p>სანამ მოხდება გასხვისება.</p> <p>შემდგენი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებს აღნიშნული ინფორმაცია მიაწოდოს გონივრულ ვადაში და, ნებისმიერ შემთხვევაში, იქამდე, სანამ მისი თანამშრომლები უშუალოდ იგრძნობენ გასხვისების შედეგებს მათ სამუშაო პირობებსა და შრომით საქმიანობაში.</p>	2	1.2 (50.9)	<p>ინფორმაცია მიაწოდოს დასაქმებულთა გაერთიანებას გონივრულ ვადაში, თუმცა არანაკლებ 30 დღით ადრე სანამ საწარმოს გადაცემა გავლენას იქონიებს დასაქმებულთა შრომითი პირობებზე.</p> <p>თუ გადამცემი საწარმო ან მიმღები საწარმო დასაქმებულებთან მიმართებით გეგმავს ღონისძიებების განხორციელებას, იგი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან არანაკლებ 30 დღით ადრე განახორციელოს კონსულტაციები აღნიშნული ღონისძიებების შესახებ შეთანხმების მიღწევის მიზნით.</p>		
7.2	<p>იმ შემთხვევაში, როდესაც გამყიდველი და შემდგენი ითვალისწინებენ დასაქმებულებთან დაკავშირებულ ღონისძიებებს, გამყიდველი ვალდებულია, შეთანხმების მიღწევის მიზნით, დროულად გაიაროს</p>	2	1.2 (50.7)	<p>გადამცემი საწარმო და მიმღები საწარმო ვალდებული არიან დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოთა გადაცემა, შეატყობინონ საწარმოს გადაცემის თარიღი, საწარმოს გადაცემის მიზეზები, საწარმოს გადაცემის შედეგად</p>	სშ	

	<p>კონსულტაციები თავისი დასაქმებულების წარმომადგენლებთან ასეთ ღონისძიებებთან დაკავშირებით.</p>		<p>დასაქმებულთა სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგები და ასევე აცნობონ ნებისმიერი ღონისძიებების შესახებ, რომელიც ხორციელდება დასაქმებულებთან მიმართებით. დასაქმებულთა გაერთიანების არ არსებობის შემთხვევაში, დასაქმებულებს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს ნებისმიერ შემთხვევაში წინასწარ უნდა მიეწოდოთ აღნიშნული ინფორმაცია.</p> <p>1.2 (50.8) გადამცემი საწარმო ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებას საწარმოს გადაცემამდე 30 დღით ადრე მიაწოდოს მეშვიდე პუნქტში მითითებული ინფორმაცია. მიმღები საწარმო ასევე ვალდებულია აღნიშნული ინფორმაცია მიაწოდოს დასაქმებულთა გაერთიანებას გონივრულ ვადაში, თუმცა არანაკლებ 30 დღით ადრე სანამ საწარმოს გადაცემა გავლენას იქონიებს დასაქმებულთა შრომითი პირობებზე.</p>		
		2	1.2		

		(50.9)	<p>თუ გადამცემი საწარმო ან მიმღები საწარმო დასაქმებულებთან მიმართებით გეგმავს ღონისძიებების განხორციელებას, იგი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან არანაკლებ 30 დღით ადრე განახორციელოს კონსულტაციები აღნიშნული ღონისძიებების შესახებ შეთანხმების მიღწევის მიზნით.</p>		
7.3	<p>წევრი სახელმწიფოები, რომლების კანონმდებლობა, რეგულაციები და ადმინისტრაციული აქტები ითვალისწინებს, რომ დასაქმებულთა წარმომადგენლები უფლება აქვთ მიმართონ არბიტრაჟს, რათა მიიღონ გადაწყვეტილება დასაქმებულების მიმართ გასატარებელი ღონისძიებების შესახებ, უფლებამოსილი არიან პირველი და მე-2 პარაგრაფით</p>			შ	<p>დირექტივის ეს მუხლი ადგენს წევრ სახელმწიფოს უფლებამოსილებას. ამდენად, არ იქნა გათვალისწინებული საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ მუშაობისას</p>

<p>გათვალისწინებული ვალდებულებები გააგრძელონ მხოლოდ იმ შემთხვევებზე, სადაც განხორციელებული გასხვისება იწვევს ბიზნესის ისეთ ცვლილებას, რომელმაც შეიძლება მოახდინოს მნიშვნელოვანი უარყოფითი გავლენა დასაქმებულთა მნიშვნელოვან რაოდენობაზე.</p> <p>ინფორმირება და კონსულტაციები სულ მცირე უნდა მოიცავდეს დასაქმებულთა მიმართ გასატარებელ ღონისძიებების საკითხს.</p> <p>ინფორმირება და კონსულტაციების ჩატარება უნდა მოხდეს გონივრულ ვადაში, სანამ განხორციელდება ბიზნესში ცვლილებები, როგორც მითითებულია</p>					
--	--	--	--	--	--

	პირველ ქვეპარაგრაფში.					
7.4	<p>წინამდებარე მუხლით გათვალისწინებული ვალდებულებები გამოიყენება მიუხედავად იმისა, თუ ვინ მიიღო გადაწყვეტილება გასხვისების შესახებ, დამსაქმებელმა თუ საწარმომ, რომელსაც აკონტროლებს დამსაქმებელი.</p> <p>წინამდებარე დირექტივით გათვალისწინებული ინფორმირებისა და კონსულტაციების ჩატარების ვალდებულების სავარაუდო დარღვევების განხილვისას, არგუმენტი, რომ ასეთი დარღვევა მოხდა იმ მიზეზით, რომ ინფორმაცია არ იქნა მოწოდებული იმ დაწესებულების მიერ, რომელიც აკონტროლებს დამსაქმებელს, არ</p>	2	1.2 (50.3)	საწარმოს გადაცემის თარიღზე მოქმედი შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე გადამცემის საწარმოს უფლებები და ვალდებულებები საწარმოს გადაცემის საფუძველით გადაეცემა მიმღებ საწარმოს.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ იმპერტიულად ადგენს დამსაქმებლის ვალდებულებებს და მისი გამოყენება არ არის დამოკიდებულით თუ ვინ მიიღო გადაწყვეტილება საწარმოს გასხვისების შესახებ. ამასთან, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ითვალისწინებს ამგვარ გამონაკლისს და იმპერტიულად ადგენს დამსაქმებლის ვალდებულებებს.
		2	1.2 (50.4)	გადამცემი საწარმოს მიერ მიმღები საწარმოსთვის მოქმედი შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე უფლებების ან ვალდებულებების შეუტყობინებლობა არ გამორიცხავს ამ უფლებებისა თუ ვალდებულებების გადაცემას და მასთან დაკავშირებული გადამცემი საწარმოს ან მიმღები საწარმოს მიმართ დასაქმებულთა უფლებების გადაცემას.		

	უნდა ჩაითვალოს საპატიოდ.					
7.5	წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ გაავრცელონ პირველი, მე-2 და მე-3 პარაგრაფებით გათვალისწინებული ვალდებულებები მხოლოდ საწარმოებსა და ბიზნესებზე, რომლებიც, თანამშრომელთა რაოდენობის მიხედვით, აკმაყოფილებენ დასაქმებულთა წარმომადგენლობითი კოლეგიალური ორგანოს არჩევისა და წარდგენისთვის დაწესებულ პირობებს.	2	1.2 (50.7)	გადამცემი საწარმო და მიმღები საწარმო ვალდებული არიან დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოთა გადაცემა, შეატყობინონ საწარმოს გადაცემის თარიღი, საწარმოს გადაცემის მიზეზები, საწარმოს გადაცემის შედეგად დასაქმებულთა სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგები და ასევე აცნობონ ნებისმიერი ღონისძიებების შესახებ, რომელიც ხორციელდება დასაქმებულებთან მიმართებით. დასაქმებულთა გაერთიანების არ არსებობის შემთხვევაში, დასაქმებულებს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს ნებისმიერ შემთხვევაში წინასწარ უნდა მიეწოდოთ აღნიშნული ინფორმაცია.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ითვალისწინებს ამგვარ გამოწვევის და იმპერტიულად ადგენს დამსაქმებლის ვალდებულებებს.
		2	1.2 (50.8)	გადამცემი საწარმო ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებას საწარმოს გადაცემამდე 30 დღით ადრე		

				<p>მიაწოდოს მეშვიდე პუნქტში მითითებული ინფორმაცია. მიმღები საწარმო ასევე ვალდებულია აღნიშნული ინფორმაცია მიაწოდოს დასაქმებულთა გაერთიანებას გონივრულ ვადაში, თუმცა არანაკლებ 30 დღით ადრე სანამ საწარმოს გადაცემა გავლენას იქონიებს დასაქმებულთა შრომითი პირობებზე.</p>		
		2	1.2 (50.9)	<p>თუ გადამცემი საწარმო ან მიმღები საწარმო დასაქმებულებთან მიმართებით გეგმავს ღონისძიებების განხორციელებას, იგი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან არანაკლებ 30 დღით ადრე განახორციელოს კონსულტაციები აღნიშნული ღონისძიებების შესახებ შეთანხმების მიღწევის მიზნით.</p>		
7.6	<p>საწარმოებში ან ბიზნესში, სადაც არ არსებობს დასაქმებულთა წარმომადგენლობა და ეს არ არის გამოწვეული დასაქმებულთა</p>	2	1.2 (50.7)	<p>გადამცემი საწარმო და მიმღები საწარმო ვალდებულნი არიან დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოს გადაცემა,</p>	სშ	<p>ვრცელდება ყველა დასაქმებულის მიმართ.</p>

<p>ბრალით, წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ, რომ შესაბამისი თანამშრომლები წინასწარ იღებენ ინფორმაციას:</p> <p>-გასხვისების თარიღის ან სავარაუდო თარიღის შესახებ,</p> <p>-გასხვისების მიზეზის შესახებ,</p> <p>-იმ სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგების შესახებ, რასაც გასხვისება გამოიწვევს დასაქმებულებისთვის ,</p> <p>-დასაქმებულებთან დაკავშირებული ნებისმიერი დაგეგმილი ღონისძიების შესახებ.</p>	<p>2 1.2 (50.8)</p>	<p>შეატყობინონ საწარმოს გადაცემის თარიღი, საწარმოს გადაცემის მიზეზები, საწარმოს გადაცემის შედეგად დასაქმებულთა სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგები და ასევე აცნობონ ნებისმიერი ღონისძიებების შესახებ, რომელიც ხორციელდება დასაქმებულებთან მიმართებით. დასაქმებულთა გაერთიანების არ არსებობის შემთხვევაში, დასაქმებულებს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს ნებისმიერ შემთხვევაში წინასწარ უნდა მიეწოდოთ აღნიშნული ინფორმაცია.</p> <p>გადამცემი საწარმო ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებას საწარმოს გადაცემამდე 30 დღით ადრე მიაწოდოს მეშვიდე პუნქტში მითითებული ინფორმაცია. მიმღები საწარმო ასევე ვალდებულია აღნიშნული ინფორმაცია მიაწოდოს დასაქმებულთა გაერთიანებას გონივრულ ვადაში, თუმცა არანაკლებ 30 დღით ადრე სანამ საწარმოს გადაცემა გავლენას იქონიებს</p>	
---	----------------------	---	--

		2	1.2 (50.9)	<p>დასაქმებულთა შრომითი პირობებზე.</p> <p>თუ გადამცემი საწარმო ან მიმღები საწარმო დასაქმებულებთან მიმართებით გეგმავს ღონისძიებების განხორციელებას, იგი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან არანაკლებ 30 დღით ადრე განახორციელოს კონსულტაციები აღნიშნული ღონისძიებების შესახებ შეთანხმების მიღწევის მიზნით.</p>		
8	<p>წინამდებარე დირექტივა არ ზღუდავს წევრ სახელმწიფოებს გამოიყენონ ან მიიღონ კანონები, რეგულაციები ან ადმინისტრაციული ნორმები, რომლებიც უფრო ხელსაყრელია დასაქმებულებისთვის , ან წახალისონ ან ხელი შეუწყონ კოლექტიურ ან სოციალურ პარტნიორებს შორის ხელშეკრულებებს, რომლებიც უფრო</p>				ას	<p>დირექტივის ნორმა წარმოადგენს წევრი სახელმწიფოს დისკრეციას.</p>

	ხელსაყრელია დასაქმებულებისთვის .					
9	წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან თავიანთ ეროვნულ სამართლებრივ სისტემებში შემოიღონ ზომები, რომლებიც საშუალებას აძლევს ყველა დასაქმებულსა და დასაქმებულთა წარმომადგენელს, ვინც მიიჩნევს, რომ მიადგა ზიანი ამ დირექტივიდან გამომდინარე ვალდებულებების შეუსრულებლობით, დაიცვას საკუთარი უფლებები სასამართლოსთვის მიმართვის გზით, სხვა კომპეტენტური დაწესებულებისთვის შესაძლო მიმართვის შემდეგ.	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 პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი	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 სახდელებსაც.

		<p>2</p> <p>1.2 (76)</p>	<p>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 უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის</p>	
--	--	------------------------------	--	--

				<p>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>	
		2	1.2 (77.1)	<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 ფიზიკური პირი დამსაქმებლის შემთხვევაში არანაკლებ 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ</p>	

			<p>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-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება 500 000 ლარს,</p>	
--	--	--	---	--

			<p>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>		
10	<p>კომისია ვალდებულია 2006 წლის 17 ივლისამდე საბჭოს წარუდგინოს წინამდებარე დირექტივის შედეგების ანალიზი. მან უნდა წარმოადგინოს წინადადება</p>			ას	მიემართება კომისიას.

	ნებისმიერი საჭირო ცვლილების შესახებ.				
11	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან გააცნონ კომისიას იმ კანონების, რეგულაციებისა და ადმინისტრაციული ნორმების ტექსტები, რომლებიც მათ მიიღეს იმ სფეროში, რომელზეც ვრცელდება წინამდებარე დირექტივა.			ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოებს.
12	77/187EEC დირექტივა, დანართი I-ის „ა“ ნაწილით გათვალისწინებული დირექტივით შეტანილი ცვლილებებით, არის გაუქმებული. აღნიშნული ზიანს არ აყენებს წევრი სახელმწიფოების ვალდებულებებს, დანართი I-ის „ბ“ ნაწილით განსაზღვრულ ვადებში მოახდინონ იმპლემენტაცია.			ას	ეხება გაუქმებული დირექტივის საკითხს. არარელევანტურია საქართველოს შემთხვევაში.

	<p>მითითებები ძალადაკარგულ დირექტივაზე უნდა განიმარტოს როგორც მითითებები წინამდებარე დირექტივაზე და წაკითხულ უნდა იქნეს დანართ II-ში მოცემული კორელაციის ცხრილის მიხედვით.</p>				
13	<p>წინამდებარე დირექტივა ძალაში შედის <i>ევროპული თანამეგობრობის ოფიციალურ ჟურნალში</i> მისი გამოქვეყნებიდან მე-20 დღეს.</p>				<p>ას მიემართება წევრ სახელმწიფოებს.</p>
14	<p>წინამდებარე დირექტივა განკუთვნილია წევრი სახელმწიფოებისთვის .</p>				<p>ას მიემართება წევრ სახელმწიფოებს.</p>
დანართ I A ნაწილი	<p>შეცვლილი დირექტივა და ცვლილებების გამომწვევი დირექტივა</p>				<p>ას I დანართში მითითებული ნორმა არასავალდებულოა საქართველოსთვის.</p>

	საბჭოს დირექტივა 77/187/EEC (OJ L 61, 5.3.1977, გვ. 26)					
	საბჭოს დირექტივა 98/50/EC (OJ L 201, 17.7.1998, გვ. 88)					
დან ართ ი I B ნაწი ლი	ეროვნულ სამართალში დირექტივის ტრანსპოზიციისთვის განსაზღვრული საბოლოო ვადა (მე-12 მუხლში მითითებული)				ას	I დანართში მითითებული ნორმა არასავალდებულოა საქართველოსთვის.
	დირექტი ვა	საბოლოო ვადა				
	77/187/EEC 98/50/EC	16 თებერვალი 1979 17 ივლისი 2001				
დან ართ ი II	კორელაციის ცხრილი				ას	II დანართში მითითებული ნორმა არასავალდებულოა საქართველოსთვის.
	დირექტივა 77/187/EEC	ეს დირექტივა				
	მუხლი 1 მუხლი 2 მუხლი 3 მუხლი 4 მუხლი 4a მუხლი 5 მუხლი 6 მუხლი 7 მუხლი 7a მუხლი 7b მუხლი 8 -----	მუხლი 1 მუხლი 2 მუხლი 3 მუხლი 4 მუხლი 5 მუხლი 6 მუხლი 7 მუხლი 8 მუხლი 9 მუხლი 10 მუხლი 11 მუხლი 12				

	----- ----- ----- -----	მუხლი 13 მუხლი 14 დანართი I დანართი II					
--	----------------------------------	---	--	--	--	--	--