

ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი

<p>2003 წლის 4 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88/EC დირექტივა სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ</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 ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების 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 დირექტივა აწესებს უსაფრთხოებისა და	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ვრცელდება საქართველოში არსებულ შრომით

	ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალურ მოთხოვნებს სამუშაო დროის ორგანიზებისთვის.			ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.		ურთიერთობებზე და შინაარსობრივად მოიცავს დირექტივაში მითითებულ ყველა საკითხს, მაგ, სამუშაო დრო, დასვენების დრო, შვებულება, ღამის სამუშაოები და სხვ.
1.2	წინამდებარე დირექტივა ვრცელდება: (ა) ყოველდღიური დასვენების მინიმალურ დროზე, ყოველკვირეული დასვენების მინიმალურ დროსა და ყოველწლიურ მინიმალურ შვებულებაზე, შესვენების დროსა და კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის მაქსიმალურ ხანგრძლივობაზე; აგრეთვე, (ბ) ღამის სამუშაოს, ცვლაში მუშაობისა და სამუშაოს სტრუქტურის გარკვეულ ასპექტებზე.	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 პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ვრცელდება საქართველოში არსებულ შრომით ურთიერთობებზე და შინაარსობრივად მოიცავს დირექტივაში მითითებულ ყველა საკითხს, მაგ, სამუშაო დრო, დასვენების დრო, შვებულება, ღამის სამუშაოები და სხვ.
		1	1.2	შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.		
1.3	წინამდებარე დირექტივა	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე	სშ	საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ვრცელდება საქართველოში არსებულ შრომით

	<p>ვრცელდება საქმიანობის ყველა სფეროზე, როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორზე, როგორც ეს განიმარტება 89/391/EC დირექტივის მე-2 მუხლით, და არ უქმნის საფრთხეს წინამდებარე დირექტივის მე-14, მე-17, მე-18 და მე-19 მუხლებს.</p> <p>წინამდებარე დირექტივა არ ვრცელდება მეზღვაურებზე, როგორც ეს განიმარტება 1999/63/EC დირექტივით, და არ უქმნის საფრთხეს ამ დირექტივის 2(8) მუხლს.</p>	1	1.2	<p>შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.</p> <p>შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.</p>		<p>ურთიერთობებზე და შინაარსობრივად მოიცავს დირექტივაში მითითებულ ყველა საკითხს, მაგ, სამუშაო დრო, დასვენების დრო, შვებულება, ღამის სამუშაოები და სხვ.</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ არ ცნობს გამონაკლისებს/განსხვავებულ სტანდარტებს მეზღვაურებთან მიმართებით, შესაბამისად, დირექტივასთან სრული შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად მნიშვნელოვანია გათვალისწინებულ იქნას მეზღვაურთ საქმიანობის სპეციფიკა.</p>
1.4	<p>89/391/EC დირექტივის დებულებები სრულად ვრცელდება მე-2 პარაგრაფში მითითებულ</p>	1	1.1	<p>ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არავითარ საფრთხეს არ უქმნის სამუშაო ადგილზე დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღების შესახებ ევროპის კავშირის 1989 წლის 12 ივნისის 89/391/EEC დირექტივის იმპლემენტაციის საკითხს, რომელიც ქართულ</p>

	საკითხებზე, არ უქმნის საფრთხეს ამ დირექტივით გათვალისწინებულ უფრო მკაცრ და/ან სპეციალურ პირობებს.			საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.		სამართალში ინკორპორირებულია „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.
2.1.	წინამდებარე დირექტივის მიზნებისთვის შემდეგ ტერმინებს აქვს ქვემოთ მოცემული მნიშვნელობები: „სამუშაო დრო“ ნიშნავს დროის ნებისმიერ შუალედს, რომლის განმავლობაშიც მუშაკი მუშაობს, არის დამსაქმებლის განკარგულებაში და ასრულებს საკუთარ მოვალეობებს ან ფუნქციებს, ეროვნული კანონმდებლობისა და/ან პრაქტიკის შესაბამისად;	2	1.2 (24.1)	ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, როდესაც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ და ასრულებს თავის საქმიანობას ან მოვალეობებს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ შინაარსობრივად ერთმანეთისგან მიჯნავს ნორმირებული სამუშაო დროის ნებისმიერ მონაკვეთს, როდესაც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ.
2.2.	„დასვენების დრო“ ნიშნავს ნებისმიერ	2	1.2 (24.1)	ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, როდესაც	სშ	

	დროს, რომელიც არ არის სამუშაო დრო;			დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ და ასრულებს თავის საქმიანობას ან მოვალეობებს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.		
2.3.	„ღამის დრო“ ნიშნავს დროის ნებისმიერ მონაკვეთს, არანაკლებ 7 საათისა, როგორც ეს განისაზღვრება ეროვნული კანონმდებლობით, და რომელიც ნებისმიერ შემთხვევაში უნდა მოიცავდეს დროის შუალედს შუაღამიდან 5:00 საათამდე;	2	1.2 (28.1)	ამ კანონის მიზნებისათვის ღამის დრო გულისხმობს პერიოდს 22 საათიდან 6 საათამდე.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ დირექტივის შესაბამისად განსაზღვრავს ღამის სამუშაო დრო, რომელიც ჯამურად წარმოადგენს 8 საათს.
2.4.	„ღამის მუშაკი“ ნიშნავს: (ა) ერთი მხრივ, ნებისმიერ მუშაკს, რომელიც თავისი ყოველდღიური სამუშაო დროის მინიმუმ სამ საათს ჩვეულებრივ	2	1.2 (28.2)	ღამის სამუშაოზე დასაქმებული არის ნებისმიერი პირი, რომელიც ყოველდღიური ნორმირებული სამუშაო დროის ფარგლებში ღამის დროის განმავლობაში ჩვეულებრივ მუშაობს არანაკლებ სამი საათი და ნებისმიერი პირი, რომელიც	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ შინაარსობრივად მოიცავს ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირის განმარტებას.

<p>მუშაობს ღამის დროის განმავლობაში; და</p> <p>(ბ) მეორე მხრივ, ნებისმიერი მუშაკს, რომელიც დიდი ალბათობით საკუთარი ყოველწლიური სამუშაო დროის გარკვეულ ნაწილს მუშაობს ღამის დროს, როგორც ეს განიმარტება წევრი სახელმწიფოების მიერ:</p> <p>(i) ეროვნული კანონმდებლობით, წარმოების ორ მხარესთან კონსულტაციის შედეგად; ან</p> <p>(ii) კოლექტიური ხელშეკრულებები თ ან წარმოების ორ მხარეს შორის ეროვნულ ან რეგიონულ დონეზე გაფორმებული ხელშეკრულებები თ;</p>		<p>წლიური სამუშაო დროის განსაზღვრულ პროპორციულ ნაწილს მუშაობს ღამის დროის განმავლობაში. წლიური სამუშაო დროის ღამის სამუშაოს პროპორციულ განაკვეთს განსაზღვრავს მინისტრი, სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.</p>		
---	--	--	--	--

2.5	<p>„ცვლაში მუშაობა“ ნიშნავს ცვლებით სამუშაოს ორგანიზების ნებისმიერ მეთოდს, სადაც მუშაკები ენაცვლებიან ერთმანეთს ერთი და იგივე სამუშაო ადგილას გარკვეული გრაფიკით, რაც მოიცავს როტაციულ გრაფიკსაც, და რომელიც შეიძლება იყოს განგრძობითი ან წყვეტილი, რაც გულისხმობს, რომ მუშაკებს უწევთ სხვადასხვა დროს მუშაობა დადგენილი რაოდენობის დღეების ან კვირების განმავლობაში.</p>	2	1.2 (25.2)	<p>ცვლაში მუშაობა ნიშნავს სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდს, რომლის მიხედვითაც დასაქმებულები თანამიმდევრობით ცვლიან ერთმანეთს ერთი და იგივე სამუშაოზე განსაზღვრული გრაფიკის, მათ შორის როტაციული გეგმის შესაბამისად, იმგვარად, რომ შესაძლებელი იყოს სამუშაო პროცესის გაგრძელება დასაქმებულისთვის დადგენილი სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს.</p>	სშ	
2.6	<p>„ცვლის მუშა“ ნიშნავს ნებისმიერ მუშაკს, რომლის სამუშაო გრაფიკი არის ცვლაში მუშაობის ნაწილი;</p>				შ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ პირველადი ვერსია ითვალისწინებდა ცვლაში მომუშავე პირის დეფინიციას, რომელიც ტერმინოლოგიურად პირდაპირ სამართლებრივ ბმაში იყო ცვლაში მუშაობის მაქსიმალურ დროის ლიმიტის დაწესებასთან. სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად, კონსესუსის სახით</p>

						მიღებული იქნა გადაწყვეტილება აღნიშნული ნორმის კანონპროექტიდან ამოღების შესახებ.
2.7	„მობილური მუშაკი“ ნიშნავს ნებისმიერ მუშაკს, რომელიც დასაქმებულია როგორც მოგზაური ან საფრენოსნო პერსონალი იმ საწარმოს მიერ, რომელიც უზრუნველყოფს სახმელეთო, საჰაერო და შიდა სანაოსნო გზებით მგზავრთა გადაყვანისა და ტვირთის გადაზიდვის სერვისების მიწოდებას.	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.	ნშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ მოიცავს „მობილური მუშაკის“ განმარტებას. თუმცა, მისი მოქმედების სფერო ვრცელდება ყველა დასაქმებულზე, მათ შორის, აღნიშნულ კატეგორიაზე.
2.8	„ოფშორული სამუშაო“ ნიშნავს სამუშაოს, რომელიც სრულდება ძირითადად ოფშორულ ინსტალაციებზე ან ასეთი ინსტალაციებიდან (საბურღი მოწყობილობების ჩათვლით),	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.	ნშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ მოიცავს „ოფშორული სამუშაოს“ განმარტებას. თუმცა, კანონპროექტის მოქმედების სფერო ვრცელდება ყველა ტიპის სამუშაოზე, მათ შორის, ოფშორში სამუშაოზეც.

	პირდაპირ ან არაპირდაპირ მინერალური რესურსების, მათ შორის, ნახშირწყალბადები ს, შესწავლასთან, მოპოვებასთან ან ექსპლუატაციასთან დაკავშირებით და ასეთ საქმიანობასთან დაკავშირებულ ყვინთვას, მიუხედავად იმისა, სრულდება იგი ოფშორული ინსტალაციიდან თუ ხომალდიდან;					
2.9.	„ადეკვატური დასვენება“ ნიშნავს, რომ მუშაკებს რეგულარულად აქვთ დასვენების დრო, რომლის ხანგრძლივობაც განისაზღვრება დროის ერთეულებით და რომელიც არის საკმარისად ხანგრძლივი და განგრძობითი იმის უზრუნველსაყოფად, რომ	2	1.2 (25.1)	თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/შრომითი პროცესის 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმს, მხარეები უფლებამოსილი არიან, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტის პირობების გათვალისწინებით და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით.	ნშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ მოიცავს დასვენების დროს, თუმცა, შინაარსობრივად არ არის დეტალურად იმგვარად განმარტებული, როგორც ეს დირექტივის ტესტშია.

	დადლილობის ან სხვა უჩვეულო სამუშაოს სტრუქტურის შედეგად, ისინი არ აზიანებენ საკუთარ თავს, სხვა მუშაკებს ან სხვა პირებს და რომ ისინი არ აყენებენ ზიანს საკუთარ ჯანმრთელობას, არც მოკლევადიან და არც გრძელვადიან პერსპექტივაში.	2	1.2 (24.4)	სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.		
3	წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ყველა მუშაკს ჰქონდეს ყოველდღიური დასვენების დრო თანმიმდევრულად 11 საათის ხანგრძლივობით ყოველ 24 საათიან პერიოდში.	2	1.2 (24.4)	სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.	სშ	
4	წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან	2	1.2 (24.5)	სამუშაო დღის განმავლობაში, როდესაც სამუშაო დრო აღემატება 6 საათს,	სშ	

	<p>მიიღონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ, როდესაც სამუშაო დღის ხანგრძლივობა აღემატება 6 საათს, ყოველ მუშაკს ჰქონდეს უფლება ისარგებლოს შესვენებით, რომლის პირობებიც, ხანგრძლივობისა და მისი მიცემის პირობების ჩათვლით, უნდა განისაზღვროს კოლექტიური ხელშეკრულებები თ ან წარმოების ორი მხარეს შორის ხელშეკრულებები თ, ან, თუ ასეთი ხელშეკრულებები არ არის გაფორმებული, ეროვნული კანონმდებლობით.</p>			<p>დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება. შესვენების ხანგრძლივობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დრო შეადგენს არანაკლებ 6 საათს, შესვენების ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 60 წუთი.</p>		
5	<p>წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ</p>	2	<p>1.2 (24.7)</p>	<p>ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული 12-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა,</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს კვირის განამელობაში მინიმუმ 24 საათიან დასვენების დროს დირექტივის შესაბამისად.</p>

<p>აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ყველა მუშაკს ჰქონდეს უფლება ისარგებლოს მინიმუმ 24-საათიანი უწყვეტი დასვენების დროით ყოველ შვიდდღიან პერიოდში. გარდა აღნიშნულისა მუშაკს უფლება აქვს ისარგებლოს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ ი 11-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროით.</p> <p>იმ შემთხვევაში, თუ ეს გამართლებულია ობიექტური, ტექნიკური ან სამუშაოს ორგანიზების პირობებით, შეიძლება გამოყენებულ იქნეს მინიმუმ 24-საათიანი დასვენების დრო.</p>		<p>დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის დასვენება შვიდდღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია მიმდევრობით ორჯერ 24 საათიანი დასვენების დროით სარგებლობა არაუმეტეს 14 დღის ფარგლებში.</p>		
--	--	--	--	--

6(a).	<p>წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საჭიროებებიდან გამომდინარე:</p> <p>(ა) კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა შეზღუდულია კანონით, რეგულაციებით ან ადმინისტრაციულ ი ნორმებით, ან კოლექტიური ხელშეკრულებებით ან წარმოების ორ მხარეს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებებით;</p> <p>(ბ) სამუშაო დროის საშუალო ხანგრძლივობა ყოველ შვიდდღიან</p>	2	1.2 (24.2)	<p>დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.</p>	5შ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ პირველადი ვერსია სრულად ითვალისწინებდა დირექტივის შესაბამისად სამუშაო დროის 48-საათიანი მაქსიმალური ლიმიტის დაწესებას, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით. სოციალურ პარტნიორებთან დიალოგის პროცესში კონსესუსი სახით პოზიცია შეჯერდა შემდეგზე, რომ ნორმირებული სამუშაო დროის მაქსიმალურ ლიმიტი ნებისმიერ შემთხვევაში განისაზღვრება კვირის განმავლობაში არაუმეტეს 40 საათისა. აღნიშნულის მიღმა მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, იმ პირობის დაცვით, რომ დასაქმებული უზრუნველყოფილი იქნება სამუშაო დღეებს შორის უწყვეტი დასვენების არანაკლებ 12 საათიანი პერიოდით. ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიების შემთხვევაში კი სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.</p>
		2	24.3	<p>ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიების შემთხვევაში, სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. საქართველოს მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ განსაზღვრავს ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიების ჩამონათვალს.</p>		

	პერიოდში, ზეგანაკვეთური დროის ჩათვლით, არ აღემატება 48 საათს.					
7.1.	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ყველა მუშაკს ჰქონდეს უფლება ისარგებლოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით – სულ მცირე ოთხი კვირის ხანგრძლივობით, ასეთი შვებულების მოთხოვნისა და მიცემის ეროვნული კანონმდებლობითა და/ან პრაქტიკით გათვალისწინებული პირობების შესაბამისად.	2	1.2 (31.1)	დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტით „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ მაქსიმალური დასაშვები სამუშაო კვირა შედგება 6 სამუშაო დღისგან. ანაზღაურებადი შვებულება წლის განმავლობაში შეადგენს 24 სამუშაო დღეს. შესაბამისად დაცულია დირექტივით მოთხოვნილი მინიმუმ 4-კვირიანი ანაზღაურებადი შვებულება.
		2	1.2 (24.7)	ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული 12-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის დასვენება შვიდდღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია მიმდევრობით ორჯერ 24 საათიანი დასვენების დროით სარგებლობა არაუმეტეს 14 დღის ფარგლებში.		
7.2.	დაუშვებელია ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალური	2	1.2 (31.5)	დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს	სშ	

	პერიოდის ჩანაცვლება ანაზღაურებით, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ხდება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.	2	1.2 (31.6)	გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. ბათილია შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც დათმობილი ან უარყოფილია ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლება.		
8 (a)	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ: (ა) ღამის მუშაკების ნორმალური სამუშაო დროის საშუალო ხანგრძლივობა არ აღემატება რვა საათს ყოველ 24-საათიან პერიოდში; (ბ) ღამის მუშაკები, რომელთა სამუშაოც უკავშირდება	2	1.2 (28.1)	ამ კანონის მიზნებისათვის ღამის დრო გულისხმობს პერიოდს 22 საათიდან 6 საათამდე.	ნშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს ღამის სამუშაოების მაქსიმალური სამუშაო დროის 8 საათით შეზღუდვას 24 საათის განმავლობაში, თუმცა, ის ეხება მხოლოდ მძიმე, მავნე სამიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულებს.
		2	1.2 (28.2)	ღამის სამუშაოზე დასაქმებული არის ნებისმიერი პირი, რომელიც ყოველდღიური ნორმირებული სამუშაო დროის ფარგლებში ღამის დროის განმავლობაში ჩვეულებრივ მუშაობს არანაკლებ სამი საათი და ნებისმიერი პირი, რომელიც წლიური სამუშაო დროის განსაზღვრულ პროპორციულ ნაწილს მუშაობს ღამის დროის განმავლობაში. წლიური სამუშაო დროის ღამის სამუშაოს პროპორციულ		

8 (b)	<p>სპეციალურ საფრთხეებს ან მძიმე ფიზიკურ თუ გონებრივ დამაბულობას, არ მუშაობენ რვა საათზე მეტს იმ 24 საათიანი პერიოდის ნებისმიერ მონაკვეთში, რომლის განმავლობაშიც ისინი ასრულებენ ღამის სამუშაოს.</p> <p>(ბ) პუნქტის მიზნებისთვის, სამუშაო, რომელიც უკავშირდება სპეციალურ საფრთხეებს ან მძიმე ფიზიკურ ან გონებრივ დამაბულობას, უნდა განისაზღვროს ეროვნული კანონმდებლობით და/ან პრაქტიკით, ან კოლექტიური ხელშეკრულებები თ, ან წარმოების ორ მხარეს შორის გაფორმებული</p>	2	1.2 (28.3)	<p>განაკვეთს განსაზღვრავს მინისტრი, სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.</p> <p>აკრძალულია ღამის სამუშაოზე არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნაშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმება – მისი თანხმობის გარეშე.</p>		
		2	1.2 (28.4)	<p>მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიანი სამუშაო პირობებში ღამის სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულისთვის 24-საათის განმავლობაში მაქსიმალური სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს. აღნიშნული წესი არ მოქმედებს ცვლაში მუშაობის შემთხვევაზე.</p>		
		2	1.2 (28.5)	<p>დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია საკუთარი ხარჯით უზრუნველყოს</p>		

	<p>ხელშეკრულებები თ, იმ სპეციფიკური ზეგავლენისა და საფრთხეების გათვალისწინებით, რომელიც უკავშირდება დამით მუშაობას.</p>	2	1.2 (28.6)	<p>დამის სამუშაოზე დასაქმებულისათვის წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომ პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარება, სამედიცინო კონფიდენციალობის პრინციპის დაცვით. სამედიცინო შემოწმების პერიოდულობასა და ფარგლებს განსაზღვრავს მინისტრი, სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.</p> <p>დამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი, რომელსაც სამედიცინო დასკვნის თანახმად დამის სამუშაოს შესრულებიდან გამომდინარე აქვს ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან პრობლემები, შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელმა უნდა გადაიყვანოს ასეთი დასაქმებულისთვის შესაფერის დღის სამუშაოზე.</p>		
9.1	<p>წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ</p>	2	1.2 (28.5)	<p>დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია საკუთარი ხარჯით უზრუნველყოს</p>	სშ	

<p>აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ:</p> <p>(ა) ღამის მუშაკებს უფლება აქვთ გაიარონ უფასო სამედიცინო შემოწმება როგორც მათი გამწესებისას, ისე შემდგომ პერიოდშიც რეგულარული შუალედებით;</p> <p>(ბ) ღამის მუშაკებს, რომლებსაც აქვთ ჯანმრთელობის პრობლემები, რომლებიც იდენტიფიცირებულია როგორც დაკავშირებული იმ ფაქტთან, რომ ისინი ასრულებენ ღამის სამუშაოს, პირველი შესაძლებლობისთანავე გადაიყვანონ დღის სამუშაოზე, რომლის შესრულებაც მათ შეუძლიათ.</p>	2	1.2 (28.6)	<p>ღამის სამუშაოზე დასაქმებულისათვის წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომ პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარება, სამედიცინო კონფიდენციალობის პრინციპის დაცვით. სამედიცინო შემოწმების პერიოდულობასა და ფარგლებს განსაზღვრავს მინისტრი, სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.</p> <p>ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი, რომელსაც სამედიცინო დასკვნის თანახმად ღამის სამუშაოს შესრულებიდან გამომდინარე აქვს ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან პრობლემები, შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელმა უნდა გადაიყვანოს ასეთი დასაქმებულისთვის შესაფერის დღის სამუშაოზე.</p>		
--	---	------------	--	--	--

9.2	პირველი (ა) პარაგრაფით გათვალისწინებული სამედიცინო შემოწმება წარმოადგენს სამედიცინო საიდუმლოს.	2	1.2 (28.5)	დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია საკუთარი ხარჯით უზრუნველყოს ღამის სამუშაოზე დასაქმებულისათვის წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომ პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარება, სამედიცინო კონფიდენციალობის პრინციპის დაცვით. სამედიცინო შემოწმების პერიოდულობასა და ფარგლებს განსაზღვრავს მინისტრი, სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.	სშ	
9.3	პირველი (ა) პარაგრაფით გათვალისწინებული სამედიცინო შემოწმება შეიძლება ჩატარდეს ჯანდაცვის ეროვნული სისტემის ფარგლებში.	2	1.2 (28.5)	დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია საკუთარი ხარჯით უზრუნველყოს ღამის სამუშაოზე დასაქმებულისათვის წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომ პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარება, სამედიცინო კონფიდენციალობის პრინციპის დაცვით. სამედიცინო შემოწმების პერიოდულობასა და ფარგლებს განსაზღვრავს მინისტრი, სოციალურ	სშ	სამედიცინო შემოწმების განხორციელება ეროვნული ჯანდაცვის სისტემის ფარგლებში. მის პერიოდულობასა და ფარგლებს განსაზღვრავს მინისტრი, სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.

			<p>პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.</p> <p>1.2 (28.6)</p> <p>დამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი, რომელსაც სამედიცინო დასკვნის თანახმად დამის სამუშაოს შესრულებიდან გამომდინარე აქვს ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან პრობლემები, შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელმა უნდა გადაიყვანოს ასეთი დასაქმებულისთვის შესაფერის დღის სამუშაოზე.</p>		
10.	<p>წევრი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან, რომ გარკვეული კატეგორიის დამის მუშაკთა სამუშაო დაუქვემდებარონ გარკვეულ გარანტიებს, რომლებიც გათვალისწინებულია ეროვნული კანონმდებლობით და/ან პრაქტიკით, იმ შემთხვევაში, როდესაც მუშაკები</p>			შ	<p>საქართველოს კანონმდებლობით არ არის გათვალისწინებული რაიმე ტიპის შეღავათები და გარანტიები დამის სამუშაოზე დასაქმებულთათვის, თუმცა, დირექტივის მიხედვით, ის სახელმწიფოს უფლებამოსილებაა და არა ვალდებულება.</p>

	ექვემდებარებიან მათი უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის რისკებს, რომლებიც უკავშირდება ღამის სამუშაოს.				
11	წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ დამსაქმებელი, რომელიც რეგულარულად იყენებს ღამის მუშაკებს, აღნიშნულის შესახებ ინფორმაციას მიაწვდის კომპეტენტურ ორგანოებს, ამ უკანასკნელთა მხრიდან მოთხოვნის შემთხვევაში.				შ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ითვალისწინებს ამგვარი ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულებას კომპეტენტური უწყებისთვის. ზოგადად დასაქმებულის დასაქმებასთან დაკავშირებით შეტყობინების სისტემა უცხოა საქართველოს შრომის სამართლისათვის.
12	წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ	3	5.1(„ა“, „ბ“, „გ“)	საწარმოს სიდიდის, დასაქმებულთა რაოდენობის, სამუშაო პირობების, საფრთხის ხარისხის,	სშ საქართველოს ორგანული კანონით „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტით „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ გარანტირებულია

<p>აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ:</p> <p>(ა) ღამის მუშაკებისა და ცვლის მუშების უსაფრთხოება და ჯანმრთელობის დაცვა შეესაბამება მათი სამუშაოს ხასიათს;</p> <p>(ბ) ღამის მუშაკების უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვისა და პრევენციის სათანადო სერვისები და საშუალებები არის ეკვივალენტური იმისა, რაც ხელმისაწვდომია სხვა მუშაკებისთვის, და ხელმისაწვდომია დროის ნებისმიერ მომენტში.</p>		<p>ხასიათისა და სტრუქტურის და შესაბამისი რისკების გათვალისწინებით, სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად დამსაქმებელი თავისი კომპეტენციისა და პასუხისმგებლობის ფარგლებში ვალდებულია:</p> <p>ა) დაიცვას შრომის უსაფრთხოების სფეროში საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი სამართლებრივი მარეგულირებელი ნორმები და წესები;</p> <p>ბ) იზრუნოს, რომ დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას ზიანი არ მიადგეს;</p> <p>გ) უზრუნველყოს, რომ ფიზიკურმა, ქიმიურმა და ბიოლოგიურმა საფრთხის შემცველმა ფაქტორებმა დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას საშიშროება არ შეუქმნას;</p>	<p>ზოგადად დასაქმებულთათვის, მათ შორის ღამით მომუშავე დასაქმებულთათვის მათი სამუშაოს შესაბამისი უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაოს უზრუნველყოფის ვალდებულება.</p>
---	--	---	---

		2		დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი.		
13	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მხიილონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ყველა დამსაქმებელი, რომელიც მიზნად ისახავს სამუშაოს ორგანიზებას გარკვეული სტრუქტურის მიხედვით, მხედველობაში მიიღებს სამუშაოს მუშაკზე ადაპტირების ზოგად პრინციპს, კერძოდ, შემსუბუქებს მონოტონურ სამუშაოსა და წინასწარგანსაზღვრულ სამუშაოს, საქმიანობის სახის შესაბამისად, და	2	1.2 (28.6)	ლამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი, რომელსაც სამედიცინო დასკვნის თანახმად ლამის სამუშაოს შესრულებიდან გამომდინარე აქვს ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან პრობლემები, შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელმა უნდა გადაიყვანოს ასეთი დასაქმებულისთვის შესაფერის დღის სამუშაოზე.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ და საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ითვალისწინებს სამედიცინო დასკვნების საფუძველზე დასაქმებულთა გადაყვანის შესაძლებლობას ლამის ცვლიდან დღის ცვლაზე.
		3	10.1 (დ)	დასაქმებულს უფლება აქვს: ... დ) სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე დამსაქმებელს მოსთხოვოს სხვა მუდმივ ან დროებით სამუშაო ადგილზე გადაყვანა ან სამუშაო პირობების შემსუბუქება, ან დღის ცვლაში გადაყვანა, თუ ლამის ცვლა საზიანოა დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის, ხოლო დამსაქმებელს აქვს შესაბამისი		

	უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მოთხოვნებს, განსაკუთრებით სამუშაო დროის განმავლობაში შესვენებებთან მიმართებაში.			ვაკანსია და დასაქმებული აკმაყოფილებს ამ ვაკანსიისადმი წაყენებულ მოთხოვნებს;		
14	წინამდებარე დირექტივა არ უნდა გავრცელდეს იმ შემთხვევებში, როდესაც თანამეგობრობის სხვა დოკუმენტები შეიცავს უფრო სპეციალურ მოთხოვნებს გარკვეული პროფესიების ან პროფესიული საქმიანობების სამუშაო დროის ორგანიზებასთან დაკავშირებით.				ას	აღნიშნული დებულება მიემართება ევროკავშირის წევრ-სახელმწიფოების დირექტივის მიღების მომენტში და არარელევანტურია საქართველოსთან მიმართებით.
15	წინამდებარე დირექტივა გავლენას არ ახდენს წევრი სახელმწიფოების უფლებაზე გამოიყენონ ან მიიღონ კანონები,				ას	დირექტივის ამ დებულებაში ასახულია ევროკავშირის სამართლის ზოგადი სტანდარტი, რომელიც არ უკრძალავს სახელმწიფოებს მის მიერ დადგენილი სტანდარტის გაუმჯობესებას.

	<p>რეგულაციები ან ადმინისტრაციული ნორმები, რომლებიც უფრო ხელსაყრელია მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვისთვის, ან ხელი შეუწყონ ან დაუშვან ისეთი კოლექტიური ხელშეკრულებების ან წარმოების ორ მხარეს შორის გაფორმებული ისეთი ხელშეკრულებების გამოყენება, რომლებიც აწესებენ უფრო ხელსაყრელ პირობებს მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვისთვის.</p>				
16(a)	<p>წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან დაადგინონ:</p> <p>(ა) მე-5 მუხლის (ყოველკვირეული დასვენების დრო) გამოყენებისთვის სააღრიცხვო</p>	2	1.2 (24.7)	<p>ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული 12-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის დასვენება შვიდდღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24</p>	სშ

	პერიოდი არაუმეტეს 14 დღისა;			საათისა. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია მიმდევრობით ორჯერ 24 საათიანი დასვენების დროით სარგებლობა არაუმეტეს 14 დღის ფარგლებში.		
16(b)	(ბ) მე-6 მუხლის (სამუშაო დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობა კვირის განმავლობაში) გამოყენების სააღრიცხვო პერიოდი, არაუმეტეს ოთხი თვისა. მე-7 მუხლის შესაბამისად გაცემული ანაზღაურებადი ყოველწლიური შვებულებისა და ავადმყოფობის პერიოდი არ უნდა ჩაითვალოს ან უნდა იყოს ნეიტრალური საშუალოს გამოთვლისას.	2	1.2 (24.2)	დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.	წმ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ პირველადი ვერსია სრულად ითვალისწინებდა დირექტივის შესაბამისად სამუშაო დროის 48-საათიანი მაქსიმალური ლიმიტის დაწესებას, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით. შესაბამისად, გათვალისწინებული იყო 4 თვის ფარგლებში შეჯამებული აღრიცხვის წესის შემოღება. სოციალურ პარტნიორებთან დიალოგის პროცესში კონსენსუსის სახით პოზიცია შეჯერდა შემდეგზე, რომ ნორმირებული სამუშაო დროის მაქსიმალურ ლიმიტი ნებისმიერ შემთხვევაში განისაზღვრება კვირის განმავლობაში არაუმეტეს 40 საათისა. შესაბამისად, აღარ არის რელევანტური და საჭირო შეჯამებული აღრიცხვის ლიმიტირება 4 თვის ვადით. ამასთან, ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიების შემთხვევაში კი სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. მოცემულ შემთხვევაში კი კანონპროექტი საერთოდ არ ითვალისწინებს აღნიშნული შეჯამებული აღრიცხვის რეჟიმში გამოთვლის შესაძლებლობას.
		2	1.2 (24.3)	ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიების შემთხვევაში, სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. საქართველოს მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ განსაზღვრავს ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიების ჩამონათვალს.		
16(c)	(გ) მე-8 მუხლის გამოყენების მიზნით (ღამით				შ	აღნიშნული ნორმა არარელევანტური საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“

<p>მუშაობის ხანგრძლივობა), საანგარიშო პერიოდი, რომელიც განისაზღვრება წარმოების ორ მხარესთან კონსულტაციით, ან კოლექტიური ხელშეკრულებები თ ან წარმოების ორ მხარეს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებები თ ეროვნულ ან რეგიონულ დონეზე.</p> <p>იმ შემთხვევაში, თუ მინიმალური დასვენების დრო კვირის განმავლობაში, რაც არის 24 საათი, გათვალისწინებულ ი მე-5 მუხლით, მოექცევა საანგარიშო პერიოდში, იგი არ უნდა იქნეს ჩართული სამუშაოს გამოთვლაში.</p>				<p>მიზნებისათვის, რადგან როგორც ზემოთ აღინიშნა, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ითვალისწინებს შეჯამებული აღრიცხვის რეჟიმის ლიმიტირებას 4 თვის ვადით.</p>
--	--	--	--	---

17	<p>(1) დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ზოგადი პრინციპების გათვალისწინებით წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ გადაუხვიონ მე-3-6, მე-8 და მე-16 მუხლებს, თუ სამუშაო დრო განხორციელებული სამუშაოს სპეციფიკური მახასიათებლების გამო და/ან წინასწარ ვერ განისაზღვრება ან შესაძლებელია ის განისაზღვროს თვით დასაქმებულების მიერ, კერძოდ კი ქვემოთ დასახელებულ დასაქმებულებთან მიმართებაში:</p> <p>ა) ხელმძღვანელი პირები ან სხვა პირები გადაწყვეტილების</p>	2	<p>1.2 (24.2)</p> <p>2 1.2 (24.3)</p>	<p>დასაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.</p> <p>ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიების შემთხვევაში, სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. საქართველოს მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ განსაზღვრავს ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიების ჩამონათვალს.</p>	ნშ	<p>ზოგადად საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ უარყოფს და არ ითვალისწინებს სამუშაო დროის შესახებ დააწესებული სტანდარტისგან გადახვევის შესაძლებლობას. დირექტივით გათვალისწინებული დებულება ითვალისწინებს სახელმწიფოების დისკრეციას დაადგინონ გარკვეული გამონაკლისები სამუშაო დროის ორგანიზების ცალკეულ ასპექტებთან დაკავშირებით. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ზოგადად აწესებს ნორმირებულ სამუშაო კვირას 40 საათის ფარგლებში ყველა დასაქმებულისათვის. თუმცა, ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი სამუშაოების შემთხვევაში სრულად არის იმპლემენტირებული 48-საათიანი მაქსიმალური დროის ლიმიტი, ზეგანაკვეთური დროის ჩათვლით.</p>
----	--	---	---	---	----	---

<p>მიღების უფლებამოსილებით;</p> <p>ბ) დასაქმებულები, რომლებიც წარმოადგენენ ოჯახის წევრებს;</p> <p>გ) დასაქმებულები, რომლებიც დასაქმებულნი არიან ეკლესიის ან რელიგიური გაერთიანებების ლიტურგიულ სფეროებში.</p> <p>(2) თუ დაზარალებული დასაქმებულები ტოლფასოვან საკომპენსაციო დასვენების დროს ან გამონაკლის შემთხვევებში, რომლის დროსაც, ასეთი ტოლფასოვანი საკომპენსაციო დასვენების დროით უზრუნველყოფა შეუძლებელია, იღებენ ადექვატურ დაცვას,</p>					
--	--	--	--	--	--

<p>შესაძლებელია გადახვევა მე-3, მე-4 და მე-5 პუნქტების შესაბამისად საკანონმდებლო და ადმინისტრაციული ნორმებში ან სოციალური პარტნიორებს შორის კოლექტიური ხელშეკრულების ან შეთანხმების გაფორმების გზით.</p> <p>(3) ამ მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად დასაშვებია მე-3, მე-4, მე-5, მე-8 და მე-16 მუხლებიდან გადახრა:</p> <p>ა) იმ საქმიანობისთვის, რომელიც ხასიათდება დაშორებით სამუშაო ადგილსა და დასაქმებულის საცხოვრებელ ადგილს შორის - საზღვაო პლატფორმებზე საქმიანობების</p>					
--	--	--	--	--	--

<p>ჩათვლით - ან დამორებით დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილებს შორის;</p> <p>ბ)უსაფრთხოებისა და საზედამხედველო სამსახურისთვის, ასევე ისეთი სამსახურებისთვის, რომლებიც უზრუნველყოფენ საკუთრებისა და პირების დაცვას და კერძოდ დაცვის პერსონალისთვის ან საზედამხედველო (კონსიერჟები სახლების) და დაცვის სამსახურებისთვის;</p> <p>გ) საქმიანობებისთვის , რომლებიც ხასიათდებიან მომსახურების უწყებობით ან უზრუნველყოფენ პროდუქციის უწყებტად</p>					
--	--	--	--	--	--

<p>მიწოდებას და კერძოდ</p> <p>i) საავადმყოფოების მიმღები, სამკურნალო და/ან მოვლის ან მსგავსი დაწესებულებები, მათ შორის საექიმო საქმიანობები საგანმანათლებლო, საბავშვო, ასევე საპატიმრო დაწესებულებებში,</p> <p>ii) საზღვაო და საჰაერო პორტების პერსონალი,</p> <p>iii) პრესის, რადიოს, ტელევიზიის ან კინემატოგრაფიული პროდუქციის წარმოება, ფოსტა ან ტელეკომუნიკაცია, სასწრაფო დახმარება, სახანძრო ან სამოქალაქო (კატასტროფის) თავდაცვის სამსახურები,</p> <p>iv) გაზის, წყლის ან ელენერჯის მიმწოდებელი, დასუფთავების ან</p>					
---	--	--	--	--	--

<p>ნაგვის გადამამუშავებელი საწარმოები, v) ინდუსტრი ის დარგები, რომლებშიც სამუშაო პროცესის შეწყვეტა შეუძლებელია ტექნიკური მიზეზებით, vi) კვლევითი და საცდელი საქმიანობა, vii) სასოფლო- სამეურნეო საქმიანობა, viii) დასაქმებუ ლები, რომლებიც მუშაობენ რეგულარულ შიდასაქალაქო სამგზავრო სატრანსპორტო გადაყვანაში;</p> <p>დ) პროგნოზირებადი სამუშაოს მოცულობის მეტისმეტად მატების შემთხვევაში, კერძოდ კი</p>					
--	--	--	--	--	--

<p>i) სოფლის მეურნეობაში, ii) ტურიზმში, iii) საფოსტო მომსახურებაში</p> <p>ე) სარკინიგზო ტრანსპორტის პერსონალის შემთხვევაში</p> <p>i) არამუდმივი (წყვეტადი) საქმიანობისას, ii) პერსონალი, რომელიც თავის სამუშაო დროს ატარებენ მატარებელში, ან iii) რომელთა საქმიანობაც დაკავშირებულია ტრანსპორტის მოძრაობის განრიგთან და მოძრაობის უწყვეტობისა და რეგულარულობის უზრუნველყოფასთან;</p> <p>ვ) 89/391/EEC -ის მე-5 მუხლის მე-4 პუნქტით განსაზღვრული პირობები;</p>					
---	--	--	--	--	--

<p>ზ) უბედური შემთხვევის ან უშუალოდ მოსალოდნელი უბედური შემთხვევის საშიშროებისას.</p> <p>(4) ამ მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად მე-3 და მე-5 მუხლებისგან გადახვევა დასაშვებია:</p> <p>ა) თუ ცვლებში მუშაობისას დასაქმებული იცვლის ჯგუფს და ვერ სარგებლობს ყოველდღიური და/ან ყოველკვირეული დასვენების დროით ერთ ცვლაში სამუშაოს დასრულებასა და მომდევნო ცვლის დაწყებამდე;</p> <p>ბ) საქმიანობისას, რომლის დროსაც სამუშაო დრო დაყოფილია დღის განმავლობაში,</p>					
--	--	--	--	--	--

<p>კერძოდ, დასუფთავების პერსონალის (დამლაგებლები) შემთხვევაში.</p> <p>(5) ამ მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად მე-6 მუხლიდან და მე-16 მუხლის ბ) პუნქტიდან გადახვევა ნებადართულია ექიმებისთვის საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ამ პუნქტის 2-7 ქვეპუნქტების შესაბამისად.</p> <p>პირველ ქვეპუნქტში დასახელებული გადახვევები მე-6 მუხლიდან დასაშვებია გარდამავალი პერიოდისთვის 2004 წლის 1 აგვისტოდან 5 წლის განმავლობაში.</p> <p>წევრ სახელმწიფოებს</p>					
--	--	--	--	--	--

<p> აქვთ აუცილებლობის შემთხვევაში დამატებითი პერიოდი მაქსიმუმ 2 წელი, რათა გაითვალისწინოს სირთულეები სამედიცინო მომსახურებისა და სამედიცინო დახმარების ორგანიზებისა და მომსახურების კომპეტენციებთან დაკავშირებული სამართლებრივი ნორმების დაცვისას. მოგვიანებით გარდამავალი პერიოდის დასრულებამდე 6 თვით ადრე შესაბამისი წევრი სახელმწიფო აცნობებს ამის შესახებ კომისიას მიზეზების მითითებით ისე, რომ კომისიამ შეძლოს ასეთი შეტყობინებიდან 3 თვის განმავლობაში შესაბამისი </p>					
---	--	--	--	--	--

<p>კონსულტაციების შემდეგ გამოხატოს თავისი თვალსაზრისი. თუ წევრი სახელმწიფო არ დაიცავს კომისიის თვალსაზრისს, ის ასაბუთებს თავის გადაწყვეტილებას. წევრი სახელმწიფოს ინფორმირება და დასაბუთება, ასევე კომისიის თვალსაზრისი ქვეყნდება ევროგაერთიანების ოფიციალურ ბიულეტენში და ეგზავნება ევროპის პარლამენტს. საჭიროების შემთხვევაში წევრ სახელმწიფოებს ეძლევათ დამატებითი პერიოდი მაქსიმუმ 1 წელი, რათა გაითვალისწინონ განსაკუთრებულ ღირსეულობის სირთულეები, რომლებიც დაკავშირებული არიან მე-3</p>					
--	--	--	--	--	--

<p>ქვეპუნქტში დასახელებულ კომპეტენციების განხორციელების ვის. ამსათანავე მათ უნდა დაიცვან მე-3 ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ ი პროცედურა. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ ყოველკვირეულმა სამუშაო საათების რაოდენობა არ აღემატებოდეს საშუალოდ 58 სთ-ს გაედამავალი პერიოდის პირველი სამი წლის განმავლობაში და 52 სთ-ს შესაბამისად დარჩენილ პერიოდში. დამსაქმებელი გადის კონსულტაციებს დროულად დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან, რათა, რამდენადაც</p>					
--	--	--	--	--	--

<p>შესაძლებელია, მიაღწიონ შეთანხმებას მარეგულირებელი წესების შესახებ, რომელიც გამოიყენება გარდამავალ პერიოდში. ასეთი შეთანხმება მე-5 ქვეპუნქტში დადგენილი საზღვრების ფარგლებში შესაძლებელია მოიცავდეს შემდეგს:</p> <p>ა) გარდამავალ პერიოდში ყოველკვირეული სამუშაო დროის საშუალო რაოდენობაა და</p> <p>ბ) ღონისძიებებს, რომლებიც გასატარებელია ყოველკვირეული სამუშაო დროის საშუალოდ 48 სთ-მდე შესამცირებლად გარდამავალი პერიოდის დასრულებამდე.</p>					
---	--	--	--	--	--

	<p>პირველ ქვეპუნქტში დასახელებული მე-16 მუხლის ბ) ქვეპუნქტიდან გადახვევები დასაშვებია, იმ პირობით, რომ საანგარიშო პერიოდი მე-5 ქვეპუნქტში განსაზღვრული გარდამავალი პერიოდის პირველი ნაწილის განმავლობაში არ აღემატება 12 თვეს, ხოლო შემდგომ 6 თვეს.</p>					
18.	<p>დასაშვებია მე-3, მე-4, მე-5, მე-8 და მე-16 მუხლებიდან გადახვევა კოლექტიური ხელშეკრულებები თ ან წარმოების ორივე მხარეს შორის ეროვნულ ან რეგიონულ დონეზე გაფორმებული ხელშეკრულებები თ, ან აღნიშნული ხელშეკრულებების შესაბამისად უფრო</p>				შ	<p>დირექტივით გათვალისწინებული დებულება ითვალისწინებს სახელმწიფოების დისკრეციას დაადგინონ გარკვეული გამონაკლისები სამუშაო დროის ორგანიზების ცალკეულ ასპექტებთან დაკავშირებით. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ამგვარ გამონაკლისებს არ ითვალისწინებს.</p>

<p>დაბალ დონეზე გაფორმებული კოლექტიური ხელშეკრულებები თ ან წარმოების ორივე მხარეს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებები თ.</p> <p>წევრ სახელმწიფოებში, სადაც არ არსებობს საკანონმდებლო ბაზა, რომელიც არეგულირებს კოლექტიური ხელშეკრულებების გაფორმებას, ან წარმოების ორივე მხარეს შორის ეროვნულ ან რეგიონულ დონეზე ხელშეკრულებების გაფორმებას, ამ დირექტივით გათვალისწინებულ საკითხებზე, ან იმ წევრ სახელმწიფოებში, სადაც არსებობს კონკრეტული საკანონმდებლო ჩარჩო აღნიშნული</p>					
--	--	--	--	--	--

<p>მიზნით და იქ გათვალისწინებულ ი ჩარჩოების ფარგლებში, შესაძლებელია, ეროვნული კანონმდებლობის და/ან პრაქტიკის შესაბამისად, ნებადართული იყოს გადახვევები მე-3, მე-4, მე-5, მე-8 და მე-16 მუხლებიდან კოლექტიური ხელშეკრულებები თ ან წარმოების ორივე მხარეს შორის სათანადო კოლექტიურ დონეზე გაფორმებული ხელშეკრულებები თ.</p> <p>პირველი და მეორე ქვეპარაგრაფით გათვალისწინებულ ი გადახვევები ნებადართულია იმ პირობით, რომ შესაბამისი მუშაკები კომპენსაციის სახით მიიღებენ</p>					
--	--	--	--	--	--

<p>ეკვივალენტურ დასვენების დროს ან, თუ ობიექტური მიზეზების გამო შეუძლებელია ასეთი დროის მიცემა, მიიღებენ სათანადო დაცვას.</p> <p>წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ დაადგინონ წესები:</p> <p>(ა) წარმოების ორივე მხარის მიერ ამ მუხლის გამოყენებასთან დაკავშირებით;</p> <p>(ბ) კოლექტიური ხელშეკრულებების ან ამ მუხლის შესაბამისად გაფორმებული ხელშეკრულებების დებულებების ეროვნული კანონმდებლობისა და/ან პრაქტიკის შესაბამისად სხვა მუშაკებზე გავრცელების შესახებ.</p>					
--	--	--	--	--	--

19	<p>მე-16(ბ) მუხლიდან გადახვევის შესაძლებლობა, რომელიც გათვალისწინებულ ია მე-17(3) და მე-18 მუხლებით, არ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ექვს თვეზე ხანგრძლივი საანგარიშო პერიოდის დაწესებისთვის.</p> <p>თუმცა წევრ სახელმწიფოებს უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა, მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული ზოგადი პრინციპების დაცვით, ობიექტური ან ტექნიკური მიზეზებით ან სამუშაოს ორგანიზაციასთან დაკავშირებული მიზეზებით,</p>				შ	<p>დირექტივით გათვალისწინებული დებულება ითვალისწინებს სახელმწიფოების დისკრეციას დაადგინონ გარკვეული გამონაკლისები სამუშაო დროის ორგანიზების ცალკეულ ასპექტებთან დაკავშირებით. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ამგვარ გამონაკლისებს არ ითვალისწინებს.</p>
----	---	--	--	--	---	--

	<p>დაუშვან კოლექტიური ხელშეკრულებები თ ან წარმოების ორ მხარეს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებები თ საანგარიშო პერიოდების დაწესება, რომელთა ვადაც არცერთ შემთხვევაში არ აღემატება 12 თვეს.</p> <p>კომისიის შემოთავაზების, რომელსაც ერთვის შეფასების ანგარიში, საფუძველზე, საბჭო ვალდებულია 2003 წლის 23 ნოემბრამდე გადახედოს ამ მუხლის პირობებს და მიიღოს გადაწყვეტილება შესაბამისი ზომების მიღების შესახებ.</p>					
20.1	მე-3, მე-4, მე-5 და მე-8 მუხლები არ				შ	დირექტივით გათვალისწინებული დებულება ითვალისწინებს სახელმწიფოების დისკრეციას დაადგინონ გარკვეული

	<p>ვრცელდება მობილურ მუშაკებზე.</p> <p>თუმცა წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ასეთ მობილურ მუშაკებს აქვთ უფლება ისარგებლონ ადეკვატური დასვენებით, გარდა მე-17(3)(ვ) და (ზ) მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.</p>					<p>გამონაკლისები სამუშაო დროის ორგანიზების ცალკეულ ასპექტებთან დაკავშირებით. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტით „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ამგვარ გამონაკლისებს არ ითვალისწინებს.</p>
20.2	<p>იმ პირობით, რომ დაცულ იქნება მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული ზოგადი პრინციპები, აგრეთვე იმის, რომ ადგილი აქვს დაინტერესებული დამსაქმებლებისა</p>	2	1.2 (26)	<p>სამუშაოს პირობების გათვალისწინებით, როდესაც შეუძლებელია ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა, დასაშვებია სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის შემოღება.</p>	სშ	<p>დირექტივით გათვალისწინებული დებულება ითვალისწინებს სახელმწიფოების დისკრეციას დაადგინონ გარკვეული გამონაკლისები სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესთან დაკავშირებით. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ამგვარ გამონაკლისებს არ ითვალისწინებს.</p>

<p>და დასაქმებულების წარმომადგენლებს შორის კონსულტაციებს და ყველა რელევანტური ფორმის სოციალური დიალოგის წახალისების ძალისხმევას, რაც მხარეთა სურვილის შემთხვევაში, მოიცავს მოლაპარაკებებსაც, წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება, ობიექტური ან ტექნიკური მიზეზებით ან სამუშაოს ორგანიზაციასთან დაკავშირებული მიზეზებით, გახანგრძლივონ მე-16(ბ) მუხლში მითითებული საანგარიშო პერიოდი 12 თვემდე იმ მუშაკებთან მიმართებაში, რომლებიც</p>					
--	--	--	--	--	--

	ძირითადად ასრულებენ ოფშორულ სამუშაოს.					
20.3	არაუგვიანეს 2005 წლის 1 აგვისტოსი, წევრ სახელმწიფოებთან და ევროპულ დონეზე მენეჯმენტთან და დასაქმებულებთან კონსულტაციების შემდეგ, კომისია ვალდებულია შეაფასოს წინამდებარე დებულებების მოქმედება ოფშორულ მუშაკებთან მიმართებაში ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების პერსპექტივიდან იმ მიზნით, რომ საჭიროების შემთხვევაში წარმოადგინოს შესაბამისი ცვლილებები.				ას	დირექტივის ეს მუხლი მიემართება კომისიის ვალდებულებას.
21.	(1) მე-3 მუხლიდან მე-6 მუხლამდე, აგრეთვე, მე-8	1	1.1	ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ითვალისწინებს რაიმე გამონაკლის თუ

<p>მუხლი არ ვრცელდება მუშაკზე, რომელიც იმყოფება წევრი სახელმწიფოს დროში ქვეშ ღია ზღვაში მცურავ ხომალდზე.</p> <p>თუმცა წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფა დ, რომ ნებისმიერი მუშაკი, რომელიც იმყოფება წევრი სახელმწიფოს დროში ქვეშ ღია ზღვაში მცურავი თევზსაჭერი ხომალდის ბორტზე, უფლებამოსილია ისარგებლოს ადეკვატური დასვენების დროით და კვირის მანძილზე სამუშაო დროის ხანგრძლივობა შეამციროს საშუალოდ 48</p>		<p>განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.</p>	<p>სპეციალურ რეგულირებას ღია ზღვაში მცურავი თევზსაჭერი ხომალდების ბორტზე მყოფი მუშაკებისათვის. დირექტივით გათვალისწინებული დებულება ითვალისწინებს სახელმწიფოების დისკრეციას დაადგინონ გარკვეული გამონაკლისები სამუშაო დროის ორგანიზების ცალკეულ ასპექტებთან დაკავშირებით. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტით „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ამგვარ გამონაკლისებს არ ითვალისწინებს.</p>
--	--	---	---

<p>საათამდე, რაც გამოითვლება საანგარიშო პერიოდზე, რომელიც ხანგრძლივობაც არ უნდა აღემატებოდეს 12 თვეს.</p> <p>(2) პირველი პარაგრაფით, მეორე ქვეპარაგრაფითა და მესამე და მეოთხე პარაგრაფებით დაწესებული შეზღუდვების ფარგლებში, წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან, მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საჭიროების შესაბამისად, მიიღონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ:</p> <p>(ა) სამუშაო დროის ხანგრძლივობა შეზღუდულია საათების</p>					
--	--	--	--	--	--

<p>მაქსიმალური ოდენობით, რომლის გადამეტებაც დაუშვებელია დროის განსაზღვრულ მონაკვეთში; ან</p> <p>(ბ) განსაზღვრულია დასვენების საათების მინიმალური რაოდენობა დროის განსაზღვრულ მონაკვეთში.</p> <p>სამუშაო საათების მაქსიმალური რაოდენობა ან დასვენებისთვის განკუთვნილი საათების მინიმალური რაოდენობა უნდა განისაზღვროს კანონმდებლობით, რეგულაციებით ან ადმინისტრაციულ ი აქტებით, ან კოლექტიური ხელშეკრულებები თ ან წარმოების ორივე მხარეს შორის</p>					
---	--	--	--	--	--

<p>გაფორმებული ხელშეკრულებები თ.</p> <p>(3) სამუშაო საათების ან დასვენების საათების რაოდენობა უნდა იყოს ან:</p> <p>(ა) სამუშაო საათების მაქსიმალური რაოდენობა, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს: i) 14 საათს ყოველი 24 საათიანი პერიოდის განმავლობაში და ii) 72 საათს ყოველი 7 დღიანი პერიოდის განმავლობაში ან ბ) დასვენების საათების მინიმალური რაოდენობა, რომელიც არ უნდა იყოს:</p>					
---	--	--	--	--	--

<p>(i) 10 საათზე ნაკლები ნებისმიერ 24 საათიან ინტერვალში; და</p>					
<p>(ii) 77 საათზე ნაკლები ნებისმიერი შვიდდღიან პერიოდში.</p>					
<p>(4) დასვენების საათები შესაძლებელია დაიყოს არაუმეტეს ორ ნაწილად, საიდანაც ერთ-ერთის ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე ექვსი საათი, ხოლო ინტერვალი ერთმანეთის მომდევნო დასვენების დროებს შორის არ უნდა აღემატებოდეს 14 საათს.</p>					
<p>(5) მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ზოგადი პრინციპების</p>					

<p>თანახმად, აგრეთვე, ობიექტური ან ტექნიკური მიზეზების, ან სამუშაოს ორგანიზებასთან დაკავშირებული მიზეზების გამო, წევრ სახელმწიფოებს უფლება აქვთ დაუშვან გამონაკლისები, საანგარიშო პერიოდების დაწესებასთან დაკავშირებით, პირველი პარაგრაფით, მეორე ქვეპარაგრაფითა და მე-3 და მე-4 პარაგრაფებით დაწესებული შეზღუდვებიდან. რამდენადაც ეს შესაძლებელია, ასეთი გამონაკლისები უნდა შეესაბამებოდეს დადგენილ სტანდარტებს, მაგრამ შეიძლება ითვალისწინებდეს უფრო ხშირ ან</p>					
--	--	--	--	--	--

<p>ხანგრძლივ დასვენების დროს ან საკომპენსაციო დასვენების დროის მიცემას მუშაკებისთვის. ეს გამონაკლისები შეიძლება დაწესდეს შემდეგი საშუალებებით:</p> <p>(ა) კანონმდებლობა, რეგულაციები ან ადმინისტრაციული ნორმები, იმ პირობით, რომ, სადაც შესაძლებელია, ტარდება კონსულტაციები დაინტერესებულ დამსაქმებელთა და მუშაკთა წარმომადგენლებს შორის და გაწეულია ძალისხმევა ყველა რელევანტური ფორმის სოციალური დიალოგის წასახალისებლად; ან</p>					
--	--	--	--	--	--

<p>(ბ) კოლექტიური ხელშეკრულებები ან წარმოების ორ მხარეს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებები.</p> <p>ნ. ღია ზღვაში მოცურავე თევზსაჭერი გემის კაპიტანს უნდა ჰქონდეს უფლება, მოსთხოვოს ბორტზე მყოფ მუშაკებს შეასრულონ ნებისმიერი ხანგრძლივობის სამუშაო, რაც აუცილებელია ხომალდის, ბორტზე მყოფი პირების ან ტვირთის იმწუთიერი უსაფრთხოებისთვის, ან სხვა ხომალდებისთვის ან ზღვაში უბედურებაში მყოფი პირებისთვის დახმარების აღმოსაჩენად.</p>					
--	--	--	--	--	--

	<p>7. წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება დაადგინონ, რომ ღია ზღვაში მოცურავე იმ ხომალდების, რომლების შესახებაც ეროვნული კანონმდებლობა ან პრაქტიკა განსაზღვრავს, რომ მათ არ აქვთ უფლება იმუშაონ კალენდარული წლის განსაზღვრულ პერიოდში, რომელიც აღემატება ერთ თვეს, ბორტზე მყოფი პირები ვალდებული არიან მე-7 მუხლით გათვალისწინებულ ი ყოველწლიური შვებულება აიღონ აღნიშნული პერიოდის განმავლობაში.</p>					
22	<p>1. წევრ სახელმწიფოს უნდა ჰქონდეს უფლება არ გამოიყენოს მე-6</p>				შ	<p>აღნიშნული მუხლი ითვალისწინებს წევრი სახელმწიფოს უფლებას განსაზღვრულ შემთხვევებში არ გამოიყენოს 48-საათიანი სამუშაო დროის ლიმიტის მექანიზმი. როგორც ზემოთ აღინიშნა, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი</p>

<p>მუხლი, თუ იგი იცავს მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ზოდად პრინციპებს და იმ პირობით, რომ იგი მიიღებს აუცილებელ ზომებს იმის უზრუნველსაყოფად, რომ:</p> <p>(ა) არცერთი დამსაქმებელი არ მოითხოვს მუშაკისგან დროის შვიდდღიან მონაკვეთში 48 საათზე უფრო დიდხანს მუშაობას, რაც გამოითვლება საშუალოთი მე-16(ბ) მუხლით გათვალისწინებულ საანგარიშო პერიოდზე, თუ მას მიღებული აქვს მუშაკის თანხმობა ასეთი სამუშაოს შესრულებაზე;</p> <p>(ბ) არცერთი მუშაკი არ ექვემდებარება დამსაქმებლის</p>			<p>„საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ითვალისწინებს 48-საათიანი ლიმიტის დაწესებას, გარდა ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიებისა. შესაბამისად, აღარ არის რელევანტური აღნიშნული ნორმასთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა.</p>
---	--	--	--

<p>მხრიდან ზეწოლას იმ საფუძვლით, რომ იგი არ ეთანხმება ასეთი სამუშაოს შესრულებას;</p> <p>(გ) დამსაქმებელი აწარმოებს მიმდინარე ჩანაწერებს ყველა მუშაკზე, ვინც ასრულებს ასეთ სამუშაოს;</p> <p>(დ) ჩანაწერები ხელმისაწვდომია კომპეტენტური ორგანოებისთვის, რომლებმაც შეიძლება აკრძალონ ან შეზღუდონ კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის გახანგრძლივების შესაძლებლობა, მუშაკთა უსაფრთხოებასა და/ან ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული მიზეზებით;</p>					
--	--	--	--	--	--

<p>(ე) მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი აწვდის კომპეტენტურ ორგანოებს ინფორმაციას იმ შემთხვევებზე, სადაც მუშაკი თავად დათანხმდა ისეთი სამუშაოს შესრულებას, რომლის ხანგრძლივობაც აღემატება 48 საათს შვიდდღიან პერიოდში, რაც გამოითვლება საშუალოთი მე-16(ბ) მუხლით გათვალისწინებულ ი საანგარიშო პერიოდში.</p> <p>კომისიის შემოთავაზების, რომელსაც ერთვის შეფასების ანგარიში, საფუძველზე, საბჭო ვალდებულია გადახედოს ამ პარაგრაფის მოთხოვნებს 2003</p>					
---	--	--	--	--	--

<p>წლის 23 ნოემბრამდე და მიიღოს გადაწყვეტილება შესაბამისი ზომების მიღების თაობაზე.</p> <p>2. წევრ სახელმწიფოებს უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა, მე- 7 მუხლის გამოყენებასთან მიმართებაში, გამოიყენონ გარდამავალი პერიოდი არაუმეტეს სამი წლისა, რომელიც აითვლება 1996 წლის 23 ნოემბრიდან, იმ პირობით, რომ აღნიშნული გარდამავალი პერიოდის განმავლობაში:</p> <p>(ა) ყველა მუშაკი მიიღებს ყოველწლიურ ანაზღაურებად შვებულებას სამი კვირის</p>					
--	--	--	--	--	--

<p>ხანგრძლივობით, ეროვნული კანონმდებლობთა და/ან პრაქტიკით გათვალისწინებულ ი შვებულების მიღებისა და გაცემის პირობების შესაბამისად; და</p> <p>(ბ) არ მოხდება ყოველწლიური სამკვირიანი ანაზღაურებადი შვებულების ჩანაცვლება ანაზღაურებით, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ხდება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.</p> <p>3. იმ შემთხვევაში, თუ წევრი სახელმწიფოები გამოიყენებენ ამ მუხლით გათვალისწინებულ შესაძლებლობას, ისინი ვალდებული არიან აღნიშნულის შესახებ აცნობონ კომისიას.</p>					
--	--	--	--	--	--

23	<p>ცვალებადი გარემოებების ფონზე, სამუშაო დროის რეგულირების სფეროში სხვადასხვა საკანონმდებლო, მარეგულირებელი ან სახელშეკრულებო ნორმების შემუშავების წევრ სახელმწიფოთა უფლებისთვის ზიანის მიყენების გარეშე, იმ პირობით, რომ დაცულია ამ დირექტივით დაწესებული მინიმალური მოთხოვნები, ამ დირექტივის იმპლემენტაცია არ წარმოადგენს ლეგიტიმურ საფუძველს მუშაკებისთვის მინიჭებული დაცვის ზოგადი დონის გაუარესების საფუძველს.</p>				ას	<p>აღნიშნული შესაძლებლობა დაშვებულია წევრ სახელმწიფოებთან მიმართებაში. ამას გარდა, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ითვალისწინებს დაცვის დონის შემსუბუქების შესაძლებლობას.</p>
----	--	--	--	--	----	--

24	<p>1. წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიაწოდონ კომისიას ეროვნული კანონმდებლობის იმ ნორმების ფორმულირებები, რომლებიც მოქმედებს იმ სფეროში, რომელსაც არეგულირებს ეს დირექტივა.</p> <p>2. წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან ყოველ ხუთ წელიწადში ერთხელ მიაწოდოს კომისიას ანგარიში ამ დირექტივის დებულებების პრაქტიკული იმპლემენტაციის შესახებ. აღნიშნულ ანგარიშში ასახული უნდა იყოს წარმოების ორი მხარის მოსაზრებებიც.</p>			ას	<p>აღნიშნული დებულება მიემართება წევრი სახელმწიფოების ვალდებულებას კომისიის მიმართ, რომელიც არარელევანტურია საქართველოსთან მიმართებაში.</p>
----	---	--	--	----	---

<p>კომისიამ უნდა აცნობს ევროპის პარლამენტს, საბჭოს, ევროპის ეკონომიკურ და სოციალურ კომიტეტსა და სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების, ჰიგიენისა და ჯანმრთელობის დაცვის საკონსულტაციო კომიტეტს ზემოაღნიშნულის შესახებ.</p> <p>3. 1996 წლის 23 ნოემბრიდან მოყოლებული, ყოველ ხუთ წელიწადში ერთხელ კომისიამ ევროპის პარლამენტს, საბჭოსა და ევროპის ეკონომიკურ და სოციალურ კომიტეტს უნდა მიაწოდოს ანგარიში წინამდებარე დირექტივის აღსრულების</p>					
---	--	--	--	--	--

	შესახებ, 22-ე და 23-ე მუხლებისა და ამ მუხლის პირველი და მე-2 პარაგრაფების გათვალისწინებით.				
25	არაუგვიანეს 2009 წლის 1 აგვისტოსი, წევრ სახელმწიფოებთან და ევროპულ დონეზე მენეჯმენტთან და დასაქმებულებთან კონსულტაციების შემდეგ, კომისია ვალდებულია შეაფასოს ღია ზღვაში მცურავი თევზსაჭერი ხომალდების ბორტზე მყოფ მუშაკებთან დაკავშირებული დებულებები, კერძოდ, გამოიკვილოს არის თუ არა აღნიშნული დებულებები რელევანტური, კონკრეტულად ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან			ას	აღნიშნული დებულება მიემართება წევრი სახელმწიფოების ვალდებულებას კომისიის მიმართ, რომელიც არარელევანტურია საქართველოსთან მიმართებაში.

	მიმართებაში, იმ მიზნით, რომ წარმოადგინოს სათანადო ცვლილებები, ასეთი საჭიროების არსებობის შემთხვევაში.				
26	არაუგვიანეს 2009 წლის 1 აგვისტოს, წევრ სახელმწიფოებთან და ევროპულ დონეზე მენეჯმენტთან და დასაქმებულებთან კონსულტაციების შემდეგ, კომისია ვალდებულია შეაფასოს ამ დებულებების მოქმედება იმ მუშაკებთან მიმართებაში, რომელთა საქმიანობაც უკავშირდება მგზავრთა გადაყვანას საზოგადოებრივი ტრანსპორტით, იმ მიზნით, რომ წარმოადგინოს, ასეთი საჭიროების არსებობის			ას	აღნიშნული დებულება მიემართება წევრი სახელმწიფოების ვალდებულებას კომისიის მიმართ, რომელიც არარელევანტურია საქართველოსთან მიმართებაში.

	შემთხვევაში, შესაბამისი ცვლილებები, რათა უზრუნველყოს აღნიშნულ სექტორში თანამიმდევრული და სათანადო მიდგომის არსებობა.				
27	1, 93/104/EC დირექტივა, დანართ I-ის „ა“ ნაწილში მითითებული დირექტივით შეტანილი ცვლილებების გათვალისწინებით, უნდა გაუქმდეს, თუმცა აღნიშნული საფრთხეს არ უქმნის წევრ სახელმწიფოთა ვალდებულებას დანართ I-ის B ნაწილით გათვალისწინებულ ი გადმოტანის ვადებთან დაკავშირებით. 2. ზემოხსენებულ გაუქმებულ დირექტივაზე			ას	აღნიშნული დებულება მიემართება წევრი სახელმწიფოების ვალდებულებას კომისიის მიმართ, რომელიც არარელევანტურია საქართველოსთან მიმართებაში.

	<p>მითითებები უნდა განიმარტოს როგორც მითითებები წინამდებარე დირექტივაზე და მათი წაკითხვა უნდა მოხდეს დანართ II-ში მითითებული კორელაციათა ცხრილის მიხედვით.</p>				
28	<p>ეს დირექტივა ძალაშია 2004 წლის 2 აგვისტოდან.</p>			ას	<p>ეხება დირექტივაში ძალაში შესვის თარიღს. არარელევანტურია საქართველოსთვის.</p>
29	<p>ადრესატები ეს დირექტივა მიმართულია წევრი სახელმწიფოებისა დმი. შესრულებულია ბრიუსელში, 2001 წლის 12 მარტს.</p>			ას	<p>არარელევანტურია საქართველოსთვის.</p>
დანართი I A ნაწილი	<p>შეცვლილი დირექტივა და მისი ცვლილება (მუხლი 27)</p> <p>საბჭოს დირექტივა 93/104/EC (ოფიციალური ჟურნალი L 307, 13.12.1993, გვ. 18)</p> <p>ევროპული პარლამენტის და საბჭოს დირექტივა 2000/34/EC (ოფიციალური</p>			ას	<p>I დანართში მითითებული ნორმა არასავალდებულოა საქართველოსთვის.</p>

	ჟურნალი L 195, 1.8.2000, გვ. 41)				
დანართი I B ნაწილი	ეროვნულ სამართალში დირექტივის ტრანსპოზიციისთვის განსაზღვრული საბოლოო ვადა (მუხლი 27)				ას I დანართში მითითებული ნორმა არასავალდებულოა საქართველოსთვის.
	დირექტივა	საბოლოო ვადა			
	93/104/EC 2000/34/EC	23 ნოემბერი 1996 1 აგვისტო 2003 <i>2004 წლის 1 აგვისტო წარმოადგენს თარიღს პრაქტიკულ ექიმებთან მიმართებით, იხ. 2000/34/EC დირექტივის მეორე მუხლი.</i>			
დანართი II	კორელაციის ცხრილი				ას II დანართში მითითებული ნორმა არასავალდებულოა საქართველოსთვის.
	დირექტივა 93/104/EC	ეს დირექტივა			
	მუხლები 1-5 მუხლი 6, შესავალი დებულებები მუხლი 6(1) მუხლი 6(2) მუხლი 7 მუხლი 8, შესავალი	მუხლები 1-5 მუხლი 6, შესავალი დებულებები მუხლი 6(a) მუხლი 6(b) მუხლი 7 მუხლი 8, შესავალი			

<p>დებულებე ბი მუხლი 8(1) მუხლი 8(2) მუხლები 9,10 და 11 მუხლი 12, შესავალი დებულებე ბი მუხლი 12(1) მუხლი 12(2) მუხლები 13,14 და 15 მუხლი 16, შესავალი დებულებე ბი მუხლი 16(1) მუხლი 16(2) მუხლი 16(3) მუხლი 17(1) მუხლი 17(2), შესავალი დებულებე ბი მუხლი 17(2)(1) მუხლი 17(2)(2) მუხლი 17(2)(3) მუხლი 17(2)(4) მუხლი 17(3) მუხლი 17(4) მუხლი 17a(1)</p>	<p>დებულებე ბი მუხლი 8(a) მუხლი 8(b) მუხლები 9,10 და 11 მუხლი 12, შესავალი დებულებე ბი მუხლი 12(a) მუხლი 12(b) მუხლები 13,14 და 15 მუხლი 16, შესავალი დებულებე ბი მუხლი 16(a) მუხლი 16(b) მუხლი 16(c) მუხლი 17(1) მუხლი 17(2) მუხლი 17(3)(a)-(e) მუხლი 17(3)(f)-(g) მუხლი 17(4) მუხლი 17(5) მუხლი 18 მუხლი 19</p>					
--	---	--	--	--	--	--

მუხლი 17a(2)	მუხლი20(1) , 1-ლი ქვეპუნქტი				
მუხლი 17a(3)	მუხლი20(1) , მე-2 ქვეპუნქტი				
მუხლი 17a(4)	მუხლი20(2))				
მუხლი 17b(1)	მუხლი20(3))				
მუხლი 17b(2)	მუხლი21(1) , 1-ლი ქვეპუნქტი				
მუხლი 17b(3)	მუხლი21(1) , მე-2 ქვეპუნქტი				
მუხლი 17b(4)	მუხლი21(2))				
მუხლი 17b(5)	მუხლი21(3))				
მუხლი 17b(6)	მუხლი21(4))				
მუხლი 17b(7)	მუხლი21(5))				
მუხლი 17b(8)	მუხლი21(6))				
მუხლი 18(1)(a)	მუხლი21(7))				
მუხლი 18(1)(b)(i)	-----				
მუხლი 18(1)(b)(ii)	მუხლი 22(1)				
მუხლი 18(1)(c)	მუხლი 22(2)				
მუხლი 18(2)	მუხლი 22(3)				
მუხლი 18(3)	-----				
მუხლი 18(4)	მუხლი 23				
მუხლი 18(5)	მუხლი 24(1)				

	<p>მუხლი 18(6) ----- ----- ----- მუხლი 19 ----- -----</p>	<p>მუხლი 24(2) მუხლი 24(3) მუხლი 25(დირექტ ივა 2000/34/EC, მუხლი 3) მუხლი 26(დირექტ ივა 2000/34/EC, მუხლი 4) მუხლი 27 მუხლი 28 მუხლი 29 დანართი I დანართი II</p>					
--	---	--	--	--	--	--	--