

საქართველოს ორგანული კანონი

საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ

მუხლი 1. საქართველოს ორგანული კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, №75, 27.12.2010, მუხ. 461) შევიდეს შემდეგი ცვლილება:

1. პირველი მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-3 პუნქტი:

„3. შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებენ დასაქმებულის მდგომარეობას.“.

2. მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„3. შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირებისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულების გამო.“.

3. მე-3 მუხლის:

ა) პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„1. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი (დამსაქმებელთა გაერთიანება) და დასაქმებული (პროფესიული კავშირი).“;

ბ) მე-4 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„4. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული.“.

4. მე-3 მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-5 პუნქტი:

„5. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან ერთი ან მეტი დამსაქმებელი ან ერთი ან მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანება და ერთი ან მეტი პროფესიული კავშირი.“.

5. 3¹ მუხლი ამოღებულ იქნეს.

6. მე-5 მუხლის მე-6 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„6. დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს მიაწოდოს სრული ინფორმაცია:

ა) შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ;

ბ) შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (წერილობითი ან ზეპირი) და ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი) შესახებ;

გ) შრომის პირობების შესახებ;

დ) შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ;

ე) შრომის ანაზღაურების შესახებ.“.

7. მე-6 მუხლს:

ა) დაემატოს შემდეგი შინაარსის 1¹ და 1² პუნქტები:

„11. შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება სამ თვეზე მეტ ხანს.

12. შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაოს შესრულება დაკავშირებულია:

- ა) კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესრულებასთან;
- ბ) სეზონურ სამუშაოსთან;
- გ) სამუშაოს მოცულობის დროებით გაზრდასთან;
- დ) შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლებასთან;
- ე) სხვა ობიექტურ გარემოებებთან.“.

ბ) დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-9 და მე-10 პუნქტები:

„9. შრომით ხელშეკრულების არსებითი პირობებია:

- ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;
- ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო;
- ბ) სამუშაო ადგილი;
- გ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე;
- დ) შრომის ანაზღაურების ოდენობა და მისი გადახდის წესი;
- ე) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;
- ვ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.

10. ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კოდექსს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.“.

8. მე-8 მუხლის სათაური ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„მუხლი 8. შრომითი ხელშეკრულების დადების შეზღუდვა შეთავსებით სამუშაოზე“.

9. მე-9 მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„მუხლი 9. გამოსაცდელი ვადა

1. შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, კანდიდატთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არა უმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით შეიძლება დაიდოს მხოლოდ წერილობითი ფორმით.

2. გამოსაცდელი ვადით მუშაობა ანაზღაურებადია. ანაზღაურების ოდენობა და წესი განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.

3. დამსაქმებელს უფლება აქვს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს კანდიდატთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

4. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად.“.

10. მე-11 მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„მუხლი 11. შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა

1. დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულისათვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი

ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოება, რომელიც არ ცვლის ხელშეკრულების არსებით პირობებს.

2. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი არსებითი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.

3. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილება, რომელიც განპირობებულია კანონმდებლობის შეცვლით, არ საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას.

4. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად არ მიიჩნევა:

ა) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ საზოგადოებრივი ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებებით საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს არა უმეტეს 3 საათისა დღეში, ამასთანავე, არ იწვევს არათანაბარზომიერ ხარჯებს;

ბ) სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის ცვლილება არა უმეტეს 90 წუთით.

5. ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული გარემოებებიდან ერთდროულად ორივეს შეცვლა მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად.“.

11. მე-12 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტები ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„2. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მივლინებაში გაგზავნა არ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად, თუ მივლინების პერიოდი არ აღემატება წელიწადში 45 კალენდარულ დღეს.

3. დამსაქმებლის მიერ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული ვადის გადამეტების შემთხვევა მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად.“.

12. მე-13 მუხლის:

ა) პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„1. დამსაქმებელს უფლება აქვს დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია გააცნოს დასაქმებულს.“;

ბ) მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„გ) შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო, ადგილი და წესი;“.

13. მე-13 მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-4 პუნქტი:

„4. თუ შრომითი ხელშეკრულების თანახმად შრომის შინაგანაწესი არ არის შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი, ბათილია შრომის შინაგანაწესის ის დებულება, რომელიც ეწინააღმდეგება ინდივიდუალურ ან კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებას ან ამ კოდექსს.“.

14. მე-14 მუხლის პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„1. დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების და დასვენების დრო.“.

15. მე-14 მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-3 და მე-4 პუნქტები:

„1. 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს.

2. 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს.“.

16. მე-17 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტები ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„3. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 40 საათს.“.

4. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.“.

17. მე-17 მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-5 პუნქტი:

„5. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებით დასვენების დროის მიცემაზე.“.

18. მე-20 მუხლის მე-3 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„3. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და მისი ანაზღაურების პირობები განისაზღვრება ამ კანონის მე-17 მუხლის მე-4 და მე-5 პუნქტებით დადგენილი წესით.“.

19. 21-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტები ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„1. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით.

2. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით.“.

20. 21-ე მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-4 პუნქტი:

„4. ამ კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ზ“, „თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.“.

21. კოდექსს დაემატოს შემდეგი შინაარსის 26¹ მუხლი:

„26¹. დამატებითი შვებულება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებზე დასაქმებულისათვის

მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებზე დასაქმებულს ეძლევა დამატებით ანაზღაურებადი შვებულება წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით.“.

22. 31-ე მუხლის მე-2 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„2. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ.“.

23. 33-ე მუხლის პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„1. დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი.“.

24. IX თავის სათაური ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„თავი IX.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერება და შეწყვეტა“

25. 36-ე მუხლიდან ამოღებულ იქნეს პირველი და მე-6 პუნქტები:

26. 36-ე მუხლის:

ა) მე-2 პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„ი) დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს;“.

ბ) მე-3, მე-4 და მე-5 პუნქტები ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„3. დასაქმებულის მიერ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით (გარდა „ბ“ ქვეპუნქტისა) შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად ჩაითვლება მოთხოვნის წარდგენიდან შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის ამოწურვამდე.

4. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ და „მ“ ქვეპუნქტებისა, დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

5. საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადებასთან დაკავშირებული ხარჯები ანაზღაურდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, კანონმდებლობით დადგენილი წესით.“.

27. 37-ე და 38-ე მუხლები ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„**მუხლი 37. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები**

1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:

ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რაც განაპირობებს საქმიანობისთვის აუცილებელი სამუშაო ძალის შემცირებას;

ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;

გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;

დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს დატოვება საკუთარი ნებით წერილობითი განცხადების საფუძველზე;

ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან;

ზ) დასაქმებულის მიერ მასზე ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებით ან შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

თ) დასაქმებულის მიერ მასზე ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ უკვე გამოყენებულია ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხანგრძლივი შრომისუნარობა - თუკი შრომისუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში აჭარბებს 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით განსაზღვრული შვებულება;

კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;

ლ) ამ კანონის 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;

მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;

ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;

ო) სხვა ობიექტური გარემოება.

2. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დაუშვებელია:

ა) სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა;

ბ) ამ კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძველით;

გ) დასაქმებული ქალის მიერ მისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული პერიოდის

განმავლობაში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“, „გ“, „დ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა;

დ) დასაქმებულის სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევის გამო ან/და დასაქმებულის მიერ სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის პერიოდში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“, „გ“, „დ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა;

ე) სასამართლოში ნაფიც მსაჯულად ყოფნის პერიოდში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“, „გ“, „დ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა.

მუხლი 38. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით 30 კალენდარული დღის ვადაში.

2. ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით შრომითი ხელშეკრულების დასაქმებულის ინიციატივით შეწყვეტისას დასაქმებული ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის გზით.

3. დასაქმებულს უფლება აქვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში დამსაქმებელს გაუგზავნოს წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

5. დასაქმებულს უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს გადაწყვეტილება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

6. თუ დამსაქმებელი მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივ გარემოებებზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

7. სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

28. კოდექსს დაემატოს შემდეგი შინაარსის 38¹ მუხლი:

„მუხლი 38¹. მასობრივი დათხოვნა

1. ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით 15 კალენდარული დღის განმავლობაში, სულ მცირე, 50 დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის (მასობრივი დათხოვნის) შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე, სულ მცირე, 15 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულება.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნა სავალდებულოა:

ა) მასობრივ დათხოვნამდე არა უგვიანეს 15 დღისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება უწყდება არანაკლებ 50 დასაქმებულს ორგანიზაციაში, სადაც დასაქმებულია არანაკლებ 100 და არაუმეტეს 200 ადამიანისა;

ბ) მასობრივ დათხოვნამდე არა უგვიანეს 20 დღისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება უწყდება დასაქმებულთა არანაკლებ 70 დასაქმებულს ორგანიზაციაში, სადაც დასაქმებულია არანაკლებ 200 და არაუმეტეს 500 ადამიანისა;

გ) მასობრივ დათხოვნამდე არა უგვიანეს 30 დღისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება უწყდება არანაკლებ 100 დასაქმებულს ორგანიზაციაში, სადაც დასაქმებულია არანაკლებ 500 ადამიანისა.“.

29. 39-ე მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„მუხლი 39. არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

არასრულწლოვნის კანონიერ წარმომადგენელს ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს უფლება აქვთ მოითხოვონ არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, თუ მუშაობის გაგრძელება ზიანს მიაყენებს არასრულწლოვნის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას ან სხვა, მნიშვნელოვან ინტერესებს.“.

30. კოდექსს დაემატოს შემდეგი შინაარსის IX¹ თავი:

„თავი IX¹

გაერთიანების თავისუფლება

მუხლი 40¹. ზოგადი დებულებანი

1. დასაქმებულსა და დამსაქმებელს უფლება აქვთ წინასწარი ნებართვის გარეშე შექმნან გაერთიანება ან/და გაწევრიანდნენ სხვა გაერთიანებაში.

2. დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებებს უფლება აქვთ შეიმუშავონ საკუთარი წესდება და რეგლამენტი, შექმნან მართვის ორგანოები, აირჩიონ წარმომადგენლები და წარმართონ თავიანთი საქმიანობა.

3. დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებებს უფლება აქვთ შექმნან ფედერაციები და კონფედერაციები და გაერთიანდნენ მათთან. ყოველ ასეთ გაერთიანებას, ფედერაციას და კონფედერაციას უფლება აქვს შეუერთდეს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა საერთაშორისო გაერთიანებას.

მუხლი 40². დისკრიმინაციის აკრძალვა

1. აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია დასაქმებულთა გაერთიანებაში მისი წევრობის საქმიანობის გამო ან/და სხვა ქმედება, რაც მიზნად ისახავს:

ა) სამუშაოზე დასაქმებულის მიღებას ან მისთვის სამუშაოს შენარჩუნებას დასაქმებულთა გაერთიანებაში გაწევრიანებაზე უარის თქმის ან ასეთი გაერთიანებიდან გამოსვლის სანაცვლოდ;

ბ) დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას ან მის სხვაგვარ შევიწროებას დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო.

2. სამუშაო დროს დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობა დასაშვებია დამსაქმებელთან შეთანხმებით.

3. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით ან/და ამ კანონის 37-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით შეტანილ სარჩელებზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი მოქმედებდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით ან/და ამ კანონის 37-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევით.

მუხლი 40. გაერთიანებების საქმიანობაში ჩარევის აკრძალვა

1. დაუშვებელია დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებების, მათი წევრების ან წარმომადგენლების მხრიდან ერთმანეთის საქმიანობაში ნებისმიერი ფორმით ჩარევა.

2. ამ მუხლის მიზნებისთვის ჩარევა გულისხმობს ნებისმიერ ქმედებას, რაც მიზნად ისახავს დამსაქმებელთა ან დასაქმებულთა გაერთიანებების საქმიანობისათვის ფინანსური ან სხვა საშუალებებით ხელშეშლას მასზე კონტროლის განხორციელების მიზნით.“.

31. 41-ე მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„მუხლი 41. ზოგადი დებულებანი

1. კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულება იდება ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ პროფესიულ კავშირს შორის.

2. კოლექტიური ხელშეკრულება:

ა) განსაზღვრავს შრომის პირობებს;

ბ) აწესრიგებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობას;

გ) აწესრიგებს ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ პროფესიულ კავშირს შორის ურთიერთობას.

3. მხარეები თავად განსაზღვრავენ კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებს.

4. ერთ-ერთი მხარის მიერ კოლექტიური ხელშეკრულების დადების თაობაზე ინიციატივის შემთხვევაში მხარეები ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად აწარმოონ მოლაპარაკება.

5. მოლაპარაკების პროცესში მხარეები ერთმანეთს აწვდიან მოლაპარაკების საკითხ(ებ)თან დაკავშირებულ ინფორმაციას. მხარეს უფლებას აქვს არ მიაწოდოს მეორე მხარეს კონფიდენციალური ინფორმაცია, ან კონფიდენციალური ან/და სხვა სახის ინფორმაციის მიწოდების შემთხვევაში, მოითხოვოს შესაბამისი ინფორმაციის კონფიდენციალობის დაცვა.

6. კოლექტიური ხელშეკრულების დადების დროს დაუშვებელია სახელმწიფო ან ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ჩარევა. ამგვარი ჩარევით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება ბათილია.“.

32. 42-ე მუხლის პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„1. კოლექტიური ხელშეკრულების დადების ან შეწყვეტის, პირობების შეცვლის ან დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მიზნით დასაქმებულთა გაერთიანება მოქმედებს წარმომადგენლების მეშვეობით.“.

33. 43-ე მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„მუხლი 43. კოლექტიური ხელშეკრულება

1. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.

2. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

3. განსაზღვრული ვადით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება უნდა ითვალისწინებდეს ხელშეკრულების ძალაში შესვლის და ვადის გასვლის თარიღს;

4. განუსაზღვრელი ვადით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება უნდა ითვალისწინებდეს მისი გადახედვის, შეცვლისა და შეწყვეტის შესახებ დებულებებს.

5. კოლექტიური ხელშეკრულების არსებობა არ ზღუდავს დამსაქმებლის ან დასაქმებულის უფლებას, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა, რაც არ იწვევს ამავე ხელშეკრულების მონაწილე სხვა დასაქმებულებისათვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

6. კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული ხელშეკრულების სუბიექტები.

7. კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები ვრცელდება ხელშეკრულების მხარეებზე.

8. კოლექტიური ხელშეკრულების დებულებები ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ

დასაქმებულთა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებების განუყოფელი ნაწილია.

9. ბათილია კოლექტიური ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კოდექსს.“.

34. 46-ე მუხლიდან ამოღებულ იქნეს პირველი და მე-2 პუნქტები.

35. 46-ე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტები ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„3. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება დადგინდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა არ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ.

4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული შეზღუდვა არ შეიძლება დაუწესდეთ იმ პირებს, რომლებიც ახორციელებენ პედაგოგიურ საქმიანობას.“.

36. 47-ე მუხლის მე-3 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„3. შრომით ურთიერთობაში დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს:

ა) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა;

ბ) ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების ან შრომის პირობების დარღვევა;

გ) დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება.“.

37. 47-ე მუხლიდან ამოღებულ იქნეს მე-4 პუნქტი.

38. 47-ე მუხლის მე-6 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„6. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს 48-ე მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით ან/და სასამართლოსათვის ან არბიტრაჟისათვის მიმართვით.“.

39. 47-ე მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის 6¹ პუნქტი:

„6¹. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს 48¹ მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით ან/და სასამართლოსათვის ან არბიტრაჟისათვის მიმართვით.“.

40. 48-ე მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„**მუხლი 48. ინდივიდუალური დავის განხილვა და გადაწყვეტა**

1. ინდივიდუალური დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირ მოლაპარაკებებს.

2. შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ მხარე მეორე მხარეს უგზავნის წერილობით შეტყობინებას, სადაც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მოთხოვნები.

3. მეორე მხარე ვალდებულია წერილობითი შეტყობინება განიხილოს და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მხარეს შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში.

4. წარმომადგენლები ან მხარეები იღებენ წერილობით გადაწყვეტილებას, რომელიც ხდება არსებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი.

5. თუ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინების

მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული, მხარეს უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს.

6. თუ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, დავის ფაქტობრივ გარემოებებზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას.

7. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟისათვის გადაცემის თაობაზე.

8. დაუშვებელია დავის განხილვის პროცესში მხარეთა მიერ მოთხოვნის გაზრდა ან დავის საგნის შეცვლა.“.

41. კოდექსს დაემატოს შემდეგი შინაარსის 48¹ მუხლი:

„მუხლი 48¹. კოლექტიური დავის განხილვა და გადაწყვეტა

1. კოლექტიური დავა (დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს ან დამსაქმებელსა და პროფესიულ კავშირს შორის) უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს (სულ მცირე 20 დასაქმებული) ან დამსაქმებელსა და პროფესიულ კავშირს შორის პირდაპირ მოლაპარაკებებს ან მედიაციას ერთ-ერთი მხარის მიერ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრისათვის (შემდგომში - მინისტრი) შესაბამისი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის შემთხვევაში.

2. შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ მხარე მეორე მხარეს უგზავნის წერილობით შეტყობინებას, სადაც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მოთხოვნები.

3. მოლაპარაკებების ნებისმიერ სტადიაზე, შეთანხმების მისაღწევად ერთ-ერთ მხარეს უფლება აქვს წერილობით მიმართოს მინისტრს მედიაციის დაწყების მიზნით დავის მედიატორის დანიშვნის თაობაზე. წერილობითი შეტყობინება იმავე დღეს გადაეცემა დავის მეორე მხარესაც.

4. წერილობითი შეტყობინების მიღების საფუძველზე მინისტრი ნიშნავს მედიატორს მინისტრის ნორმატიული აქტით დამტკიცებული კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის თანახმად. დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება აქვს, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, მხარის წერილობითი მიმართვის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით დანიშნოს მედიატორი, რის შესახებაც წერილობით უნდა ეცნობოს მხარეებს.

5. მინისტრს უფლება აქვს დავის ნებისმიერ სტადიაზე მიიღოს გადაწყვეტილება შემათანხმებელი პროცედურების შეწყვეტის შესახებ.

6. შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობა და ამ მიზნით მედიატორის მიერ გამართულ შეხვედრებზე დასწრება მხარეებისთვის სავალდებულოა.

7. მინისტრის მოთხოვნის შემთხვევაში, მედიატორი ვალდებულია გაუგზავნოს მას ანგარიში დავასთან დაკავშირებით.

8. დავის ნებისმიერ სტადიაზე, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟისათვის გადაცემის თაობაზე.

9. მედიატორი ვალდებულია არ გაამჟღავნოს ინფორმაცია ან დოკუმენტი, რაც მისთვის, როგორც მედიატორისთვის, გახდა ცნობილი.“.

42. 49-ე მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„მუხლი 49. გაფიცვა და ლოკაუტი

1. გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ

შესრულებაზე. გაფიცვაში მონაწილეობის უფლება არა აქვთ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ პირებს.

2. ლოკაუტი არის დავის შემთხვევაში დამსაქმებლის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.

3. კოლექტიური დავისას გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლება წარმოიშობა ამ კანონის 48¹-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად მინისტრისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან ან 48¹-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით მედიატორის დანიშნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლის შემდეგ.

4. ინდივიდუალური დავისას გაფიცვისა და ლოკაუტის დაწყებამდე მხარეებმა არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე ერთმანეთს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის ან ლოკაუტის დროის, ადგილისა და ხასიათის შესახებ.

5. კოლექტიური დავისას გაფიცვისა და ლოკაუტის დაწყებამდე მხარეებმა არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე ერთმანეთს და მინისტრს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის ან ლოკაუტის დროის, ადგილისა და ხასიათის შესახებ.

6. გაფიცვის ან ლოკაუტის პერიოდში მხარეები ვალდებული არიან განაგრძონ შემათანხმებელი პროცედურები.

7. ლოკაუტი არ შეიძლება გაგრძელდეს 90 კალენდარულ დღეზე მეტ ხანს.

8. გაფიცვის ან ლოკაუტის დროს დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, მისცეს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება.

9. გაფიცვა ან ლოკაუტი არ არის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი.“.

43. 51-ე მუხლიდან ამოღებულ იქნეს მე-4 და მე-5 პუნქტები.

44. 52-ე მუხლის პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„1. დასაქმებულთა მონაწილეობა გაფიცვაში არ შეიძლება განხილულ იქნეს, როგორც შრომის დისციპლინის დარღვევა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, გარდა უკანონო გაფიცვის შემთხვევისა.“;

45. 52-ე მუხლის მე-4 პუნქტი ამოღებულ იქნეს.

46. კოდექსს დაემატოს შემდეგი შინაარსის IV¹ კარი:

„კარი IV¹

თავი XIII¹

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია

მუხლი 52¹. ზოგადი დებულებები

1. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (შემდგომში – სამმხრივი კომისია) არის სათათბირო ორგანო, რომელიც ანგარიშვალდებულია სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარის - საქართველოს პრემიერ-მინისტრის წინაშე.

2. სამმხრივი კომისია საქმიანობისას ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, საქართველოს კანონებით, საქართველოს პარლამენტის დადგენილებებით, საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანებებით და სხვა სამართლებრივი აქტებით.

3. სამმხრივი კომისიის მხარეებს წარმოადგენენ საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და პროფესიული კავშირები.

4. სამმხრივ კომისიაში თითოეული მხარე წარმოდგენილია ექვსი წევრით, რომლებიც შესაძლებელია წარმოადგენდნენ სხვადასხვა ორგანიზაციებს. ამ ორგანიზაციების წარმომადგენელთა სამმხრივი კომისიის შემადგენლობაში მონაწილეობის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარე.

5. სამმხრივ კომისიაში მხარედ წარმოდგენილი თითოეული დამსაქმებელთა გაერთიანება და პროფესიული კავშირი თავად იღებს გადაწყვეტილებას საკუთარ წარმომადგენელთა შერჩევის თაობაზე სამმხრივ კომისიაში წარსადგენად.

6. სამმხრივ კომისიაში წარდგენილი უნდა იყვნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ სამმხრივი კომისიის დანარჩენ ხუთ-ხუთ წევრს.

7. საქართველოს მთავრობის მხარის შემადგენლობაში სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარესთან ერთად შედიან ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი პირები შემდეგი სახელმწიფო დაწესებულებებიდან:

- ა) საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;
- ბ) საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო;
- გ) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;
- დ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;
- ე) საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.

მუხლი 52². სოციალური პარტნიორობის პრინციპები

1. სოციალური პარტნიორობა არის სოციალურ პარტნიორებს - დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების), დასაქმებულის (პროფესიული კავშირების) და სახელმწიფო უწყების წარმომადგენლებს შორის დიალოგისა და ურთიერთობათა სისტემა შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით.

2. სამმხრივი კომისია საქმიანობისას ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:

- ა) მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა;
- ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა;
- გ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა;
- დ) ინფორმირებულობა;
- ე) ვალდებულებათა შესრულება;
- ვ) ტრიპარტიზმი;
- ზ) კონსენსუსი.

3. სოციალური პარტნიორობის განვითარება შესაძლებელია ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.

მუხლი 52³. სამმხრივი კომისიის ფუნქციები

სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:

ა) ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, ასევე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე;

ბ) შრომითსა და მის თანმდევ ურთიერთობებში სხვადასხვა საკითხების თაობაზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება.

მუხლი 52⁴. სამმხრივი კომისიის უფლებამოსილება

1. თავისი ფუნქციების განხორციელების მიზნით, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია:

- ა) კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეების მიერ დასმული საკითხები;
- ბ) მოისმინოს სხდომაზე მხარეთა ინფორმაციები თავის კომპეტენციას მიკუთვნებულ საკითხების თაობაზე;

გ) კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოითხოვოს აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და შესაბამისი ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისაგან, ასევე სხვა დაწესებულებებისაგან სამმხრივ კომისიაში განსახილველი საკითხების თაობაზე მუშაობისათვის საჭირო მასალები;

დ) საჭიროების შემთხვევაში, კანონმდებლობით დადგენილი წესით, შესაბამისი წინადადებებისა და რეკომენდაციების შესამუშავებლად მოიწვიოს სხვადასხვა უწყების წარმომადგენლები, დარგის სპეციალისტები და ექსპერტები, რომლის დროსაც უნდა გამოირიცხოს ინტერესთა კონფლიქტი;

ე) თავის კომპეტენციას მიკუთვნებული საკითხების თაობაზე შეიმუშაოს და დაინტერესებულ პირებს წარუდგინოს წინადადებები.

2. სამმხრივი კომისიის წევრთა უფლებამოსილების ვადა განისაზღვრება ერთი წლით. სამმხრივი კომისიის ახალი შემადგენლობა განისაზღვრება წინა შემადგენლობის უფლებამოსილების ვადის გასვლამდე.

3. სამმხრივი კომისიის დებულებას, რომლითაც განისაზღვრება სამმხრივი კომისიის შემადგენლობა, სტრუქტურა, საქმიანობის და შემადგენლობის დამტკიცების წესი, ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა დადგენილებით.

47. 54-ე მუხლის პირველ პუნქტს დაემატოს შემდეგი შინაარსის „ე“ ქვეპუნქტი:

„ე) ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხა - 2013 წლის 1 ნოემბრამდე.“.

48. 54-ე მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის 1¹ პუნქტი:

„1¹. საქართველოს მთავრობამ შეიმუშაოს და 2013 წლის 1 ივლისამდე დადგენილებით დაამტკიცოს:

ა) კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვის და გადაწყვეტის წესი;

ბ) სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულება.“.

მუხლი 2. ამ კანონის პირველი მუხლის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული კოდექსის მე-6 მუხლის 1¹ და 1² პუნქტები ვრცელდება ამ კანონის ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ და/ან კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებებზე.

მუხლი 3. ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

საქართველოს პრეზიდენტი

მ. სააკაშვილი