

საქართველოს ორგანული კანონი

საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ

მუხლი 1. საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, №75, 27.12.2010, მუხ. 461) შეტანილ იქნეს შემდეგი ცვლილებები და დამატებები:

1. მე-2 მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტები ამოღებულ იქნეს.

2. მე-4-89-ე მუხლები ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„თავი II

შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა

მუხლი 4. შრომითი დისკრიმინაციის ცნება

1. ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.

2. ამ კანონის მიზნებისათვის, პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ადგილი აქვს არათანაბარ მოპყრობას სხვა პირთან შედარებით, რომელიც არის, იყო ან შესაძლოა გამხდარიყო ანალოგიურ ან მსგავს მდგომარეობაში უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი.

3. ამ კანონის მიზნებისათვის, არაპირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს სხვა პირთან შედარებით, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როცა ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები აუცილებელი და თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ქალისა და მამაკაცის მიერ შესრულებული თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდა.

5. შევიწროება სამუშაო ადგილზე, (მათ შორის, სექსუალურ შევიწროება) ამ მუხლის პირველი პუნქტის მნიშვნელობით წარმოადგენს დისკრიმინაციის ფორმას, როდესაც პირველ პუნქტში მითითებული რომელიმე ნიშნით განპირობებული არასასურველი ქცევა

მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას

6. სექსუალურ შევიწროებად მიიჩნევა პირის მიმართ არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს.

შენიშვნა: ამ კანონის მიზნებისთვის სექსუალური ხასიათის ქცევად მიიჩნევა სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და მიმართვა, გენიტალიების ჩვენება ან/და სექსუალური ხასიათის სხვა ნებისმიერი არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევა.

7. აკრძალულია დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან/და მის მიმართ ნებისმიერი სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისაგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.

მუხლი 5. დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები

აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში (მათ შორის ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე), დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში. დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, ვრცელდება:

ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დასაქმების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;

ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;

გ) შრომის, შრომის ანაზღაურების, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;

დ) დასაქმებულთა გაერთიანების, დამსაქმებელთა გაერთიანების ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;

ე) სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე, მათ შორის სოციალური უზრუნველყოფის და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე.

მუხლი 6. სამუშაოსათვის დამახასიათებელი მოთხოვნები

დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.

მუხლი 7. მტკიცების ტვირთი

დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებულ დავებზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნის დარღვევით მოქმედებდა.

მუხლი 8. დაცვის ან დახმარების განსაკუთრებული ღონისძიებები

დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება განსაკუთრებული ღონისძიებები, რომლებიც გამიზნულია იმ პირთა კონკრეტულ საჭიროებათა დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც

სქესის, ასაკის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, ან სოციალური ან კულტურული სტატუსის გათვალისწინებით ჩვეულებრივ აღიარებულნი არიან, რომ საჭიროებენ განსაკუთრებულ დაცვას ან მხარდაჭერას.

მუხლი 9. გონივრული მისადაგება

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის, კერძოდ, გონივრული მისადაგების პრინციპის დაცვის მიზნით დამსაქმებელი ვალდებულია, საჭიროების შემთხვევაში, განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ჰქონდეთ თანაბარი შესაძლებლობა დასაქმების, კარიერული წინსვლის, პროფესიული მომზადების, პროფესიული გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების ხელმისაწვდომობაზე, გარდა იმ შემთხვევისა როცა ამგვარი ღონისძიება დამსაქმებელს აკისრებს არაპროპორციულ ტვირთს. ამგვარი ტვირთი არ ჩაითვლება არაპროპორციულად, თუ კონკრეტულ ღონისძიებასთან დაკავშირებით მოქმედებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სახელმწიფო მხარდაჭერი პროგრამები, შეღავათები ან/და სხვა ალტერნატიული საშუალებები.

კარი II

ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობა

თავი III

შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

მუხლი 10. სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი და შრომითი ქმედუნარიანობის წარმოშობა

1. ფიზიკური პირის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა 16 წლის ასაკიდან.
2. 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა მისი კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობით, თუ შრომითი ურთიერთობა არ ეწინააღმდეგება არასრულწლოვნის ინტერესებს, ზიანს არ აყენებს მის ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას და არ უზღუდავს მას სავალდებულო დაწყებითი და საბაზო განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას. კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობა ძალაში რჩება მსგავსი ხასიათის შემდგომი შრომითი ურთიერთობის მიმართაც.
3. 14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ სპორტულ, ხელოვნებასთან დაკავშირებულ და კულტურის სფეროში საქმიანობაზე, ასევე სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად.
4. აკრძალულია არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება სათამაშო ბიზნესთან, ღამის გასართობ დაწესებულებებთან, ეროტიკული და პორნოგრაფიული პროდუქციის, ფარმაცევტული და ტოქსიკური ნივთიერებების დამზადებასთან, გადაზიდვასთან და რეალიზაციასთან დაკავშირებული სამუშაოების შესასრულებლად.
5. აკრძალულია არასრულწლოვანთან, ასევე ორსულ, ახალნამშობიარებ ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესასრულებლად.

მუხლი 11. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა და ინფორმაციის გაცვლა შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე

1. დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოიპოვოს კანდიდატის შესახებ ინფორმაცია, გარდა იმ ინფორმაციისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან და არ არის საჭირო კანდიდატის მიერ კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის შესაფასებლად და შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად.
2. კანდიდატი ვალდებულია დამსაქმებელს აცნობოს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რომელმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში ან საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ინტერესებს.
3. დამსაქმებელს უფლება აქვს შეამოწმოს კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაციის სისწორე.
4. დამსაქმებლის მიერ მოპოვებული ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ და კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაცია არ შეიძლება იყოს ხელმისაწვდომი სხვა პირთათვის კანდიდატის თანხმობის გარეშე, გარდა კანონმდებლობით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.
5. კანდიდატს უფლება აქვს გამოითხოვოს მის მიერ წარდგენილი დოკუმენტები, თუ მასთან დამსაქმებელმა არ დადო შრომითი ხელშეკრულება.
6. დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს მიაწოდოს 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. კანდიდატთან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა დასრულებულად ითვლება მხარეთა მიერ შრომითი ხელშეკრულების დადებით ან დასაქმებაზე უარის ინფორმირებით.
8. დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ.
9. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს გააცნოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული დებულებები პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ, მიიღოს ზომები სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესში, კოლექტიურ ხელშეკრულებებსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.

მუხლი 12. შრომითი ხელშეკრულების დადება

1. შრომითი ხელშეკრულება იდება ზეპირი ან წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.
2. შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა ერთ თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.
3. გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა:
 - ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;
 - ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;
 - გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;
 - დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;

ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

4. თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

5. თუ განსაზღვრული ვადის შრომითი ხელშეკრულება დადებულია მესამე პუნქტში მითითებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

6. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ამ მუხლით დაწესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ მეწარმე სუბიექტზე, თუ მისი სახელმწიფო რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე (დამწყები საწარმო) და იგი აკმაყოფილებს საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრულ დამატებით პირობებს (ასეთი პირობების დადგენის შემთხვევაში), იმ პირობით, რომ ამ პუნქტის მიზნებისთვის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები.

7. ამ მუხლის მე-6 პუნქტის მოქმედება არ ვრცელდება მეწარმე სუბიექტზე, რომელიც შექმნილია რეორგანიზაციის შედეგად, სხვა მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის ან თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე.

8. გარდა ამ მუხლის მესამე პუნქტის „ა“-„ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, თუ შრომითი ურთიერთობა დაწყებულია ამ მუხლის მე-6 პუნქტით განსაზღვრულ 48-თვიან პერიოდში, ამ ვადის ამოწურვის შემდეგ ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

9. დამსაქმებელი ვალდებულია განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების მქონე დასაქმებულებს აცნობოს არსებული ვაკანსიების შესახებ, იმ მიზნით რომ მათ სხვა დასაქმებულის მსგავსად ჰქონდეთ უვადო შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში არსებული პოზიციების დაკავების თანაბარი შესაძლებლობა.

მუხლი 13. შრომითი ხელშეკრულების ენა

წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება იდება მხარეთათვის გასაგებ ენაზე. წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს რამდენიმე ენაზე. თუ წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება რამდენიმე ენაზეა დადებული, იგი უნდა შეიცავდეს დათქმას იმის თაობაზე, თუ რომელ ენაზე დადებულ ხელშეკრულებას ენიჭება უპირატესობა ხელშეკრულებების დებულებებს შორის განსხვავების შემთხვევაში.

მუხლი 14. შრომითი ხელშეკრულების შინაარსი

1. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია:

ა) ინფორმაცია შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა შესახებ;

ბ) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;

ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო;

გ) სამუშაო ადგილი, დამსაქმებლის იურიდიული მისამართი ან საჭიროების შემთხვევაში, დამსაქმებლის ჩვეულებრივი ადგილსამყოფელი და ინფორმაცია სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ თუ არ არის განსაზღვრული დასაქმებულის მუდმივი ან ძირითადი

სამუშაო ადგილი.

დ) თანამდებობა (რანგის, თანრიგის, კატეგორიის და ა.შ. მითითებით, ასეთის არსებობის შემთხვევაში) და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან მისი აღწერილობა;

ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა, მისი კომპონენტები (ძირითადი ხელფასი ან/და სატარიფო განაკვეთი, დანამატი, პრემია და სხვ.) და გადახდის წესი;

ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;

ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი;

თ) დამსაქმებლის და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი;

ი) კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებები, იმ შემთხვევაში, თუ ისინი განსხვავებულად არეგულირებენ დასაქმებულთა შრომის პირობებს.

2. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს ცნობა დასაქმების შესახებ, რომელიც მოიცავს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების, შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე.

3. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანაწესი ხელშეკრულების ნაწილია. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია პირს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს შრომის შინაგანაწესი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ხოლო შემდგომ – მასში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილება.

4. თუ დასაქმებულთან დადებულია რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულება, რომლებიც მხოლოდ ავსებს და მთლიანად არ ცვლის ერთმანეთს, ყველა ხელშეკრულება ინარჩუნებს ძალას და განიხილება, როგორც ერთი შრომითი ხელშეკრულება.

5. წინა შრომითი ხელშეკრულება ძალას ინარჩუნებს იმდენად, რამდენადაც მისი დებულებები შეცვლილი არ არის შემდგომი ხელშეკრულებით.

6. დასაქმებულთან ერთსა და იმავე პირობაზე დადებული რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულების არსებობის შემთხვევაში უპირატესობა ენიჭება ბოლოს დადებულ ხელშეკრულებას.

7. ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

მუხლი 15. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

მუხლი 16. არასრული სამუშაო განაკვეთი

1. არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომლის ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, გათვლილი კვირის ან საშუალოდ ერთ წლამდე ხანგრძლივობის შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, ნაკლებია ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის ნორმირებულ სამუშაო დროზე.

შენიშვნა: ამ მუხლის მიზნებისათვის სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომელიც იმავე ტიპის შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში იგივე დამსაქმებლისთვის ასრულებს იგივე ან მსგავს სამუშაოს ან საქმიანობას და დასაქმებულია იგივე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში. იგივე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული

პირის არარსებობის შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია იმავე დამსაქმებელთან ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი. ასეთის არარსებობის შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია საქმიანობის იმავე სფეროში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი.

2. აკრძალულია შრომით პირობებთან დაკავშირებით არარსულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირთან შედარებით, მხოლოდ იმის გამო, რომ ეს პირი დასაქმებულია არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, გარდა იმ შემთხვევისა როდესაც განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულია ობიექტური საფუძვლით.

3. დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სრული სამუშაო განაკვეთიდან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე ან არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის შესახებ დასაქმებულის უარის საფუძვლით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შესაბამისი წინაპირობების დაცვით დამსაქმებელს უფლება აქვს შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძვლით.

4. რამდენადაც ეს შესაძლებელია, დამსაქმებელი ვალდებულია:

ა) გაითვალისწინოს დასაქმებულთა მოთხოვნა სრული განაკვეთის სამუშაოდან დამსაქმებელთან არსებული არასრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის შესახებ;

ბ) გაითვალისწინოს დასაქმებულთა მოთხოვნა არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის ან სამუშაო დროის გაზრდის შესახებ, ასეთი შესაძლებლობის არსებობისას;

გ) განახორციელოს არსებული სრული და არასრული სამუშაო განაკვეთების შესახებ ინფორმაციის დროულად გავრცელება სრული სამუშაო განაკვეთიდან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე ან არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის ხელშეწყობის უზრუნველსაყოფად;

დ) გაითვალისწინოს წამახალისებელი ღონისძიებები საწარმოს ყველა დონეზე (მათ შორის წამყვანი/მენეჯერული თანამდებობების ჩათვლით) არასრული სამუშაო განაკვეთის ხელმისაწვდომობისთვის ასევე, სადაც ეს მიზანშეწონილია, არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირების პროფესიული მომზადების, კარიერული წინსვლისა და პროფესიული მოხილვების ხელშეწყობისთვის.

5. ერთზე მეტი შეთავსებით მუშაობისთვის რისკის შემცველი პროფესიების შემთხვევაში აკრძალულია ერთზე მეტ სრულ ან/და არასრულ სამუშაო განაკვეთზე პირის დასაქმება თუ დასაქმებულის მიერ მეორე ან/და შემდეგი სრული ან/და არასრული სამუშაო განაკვეთის შესრულებით (შეთავსებით) ჯამურად ირღვევა V თავით დადგენილი სამუშაო დროის სტანდარტი. საქართველოს მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ განსაზღვრავს ერთზე მეტი შეთავსებით მუშაობისთვის რისკის შემცველი პროფესიების ჩამონათვალს.

შენიშვნა: აღნიშნული ნორმის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა ეკისრება შესაბამისი პროფესიის ფარგლებში მეორე ან/და შემდეგ სრულ ან/და არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის დამსაქმებელს.

6. დასაქმებულის უფლება, დასაქმდეს ერთზე მეტ სრულ ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულებით შეიზღუდოს, თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენცია.

მუხლი 17. გამოსაცდელი ვადა

1. შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა

შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.

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

3. დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან ვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

4. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 48-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.

მუხლი 18. სტაჟირება

1. სტაჟიორი არის ფიზიკური პირი, რომელიც ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული ცოდნის, უნარების ან პრაქტიკული გამოცდილების მიღების მიზნით (შემდგომ - „სტაჟიორი“).

2. დამსაქმებელს ეკრძალება სტაჟიორის შრომის გამოყენება იმ მიზნით, რომ თავიდან აირიდოს შრომითი ხელშეკრულების დადება. სტაჟიორი არ ანაცვლებს დასაქმებულს. დამსაქმებელს უფლება არ აქვს აიყვანოს სტაჟიორი იმ დასაქმებულის ნაცვლად, რომელთანაც შეჩერდა ან/და შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

3. არანაზღაურებადი სტაჟირების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს, ხოლო ანაზღაურებადი სტაჟირების ვადა - 1 წელს. ერთი და იმავე პირს უფლება აქვს ერთი და იმავე დამსაქმებელთან სტაჟირება გაიაროს მხოლოდ ერთხელ.

4. სტაჟიორისა და დამსაქმებლის ურთიერთობა რეგულირდება წერილობითი ხელშეკრულებით, რომელიც უნდა მოიცავდეს დეტალურ აღწერას სტაჟიორის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ.

5. სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულების მიმართ ვრცელდება ამ კანონით გათვალისწინებული დაცვის ყველა მინიმალური სტანდარტი, გარდა ამ კანონის VII თავით გათვალისწინებული მუხლებისა. სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

6. ამ მუხლით გათვალისწინებული ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სპეციალური კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

თავი IV

სამუშაოს შესრულება

მუხლი 19. სამუშაოს პირადად შესრულების მოვალეობა დასაქმებული ვალდებულია სამუშაო პირადად შეასრულოს.

მუხლი 20. შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა

1. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისათვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები,

რომლებიც არ ცვლის ხელშეკრულების არსებით პირობებს.

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

3. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა, რომელიც განპირობებულია კანონმდებლობის ცვლილებით, არ საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას.

4. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად არ მიიჩნევა:

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

ბ) სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის ცვლილება არაუმეტეს 90 წუთით.

5. ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული ორივე გარემოების ერთდროულად შეცვლა მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად.

6. თუ დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობა, სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე, არ იძლევა შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას, მას გონივრული მისადაგების ფარგლებში უფლება აქვს, მოითხოვოს, იმავე დამსაქმებელთან, თავისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამისი სამუშაოს შესრულება სათანადო ანაზღაურებით, სამედიცინო დასკვნაში მითითებული ვადით. თუ შეუძლებელია დასაქმებულის გადაყვანა მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობისა და კვალიფიკაციის შესაბამისი სამუშაოს არარსებობის გამო, მას უწყდება შრომითი ხელშეკრულება ამ კანონით დადგენილი წესით.

7. ორსულობის პერიოდში, ასევე ახალნამშობიარები ან მეძუძური დასაქმებულის სამუშაო პირობების შემსუბუქების ან მისი მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანის შეუძლებლობის შემთხვევაში, სამედიცინო დასკვნაში მითითებული ვადის, აგრეთვე ორსულობის, ახალნამშობიარობის და მეძუძურობის ფაქტის გათვალისწინებით, დასაქმებული თავისუფლდება შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულებისაგან. ეს არ ჩაეთვლება ამ კანონის 46-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტითა და 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ დროებითი შრომისუუნარობის ვადაში. შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულებისაგან გათავისუფლების პერიოდში, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების საკითხი განისაზღვრება დასაქმებულისა და დამსაქმებლის შეთანხმებით.

8. დასაქმებულს უფლება აქვს ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ დაბრუნდეს იგივე სამუშაოზე იმავე შრომითი პირობებით, ასევე ისარგებლოს ნებისმიერი გაუმჯობესებული შრომითი პირობებით იმ ფარგლებში, რისი მიღების უფლებაც მას ექნებოდა შესაბამისი შვებულებით რომ არ ესარგებლა.

მუხლი 21. მივლინება

1. მივლინება არის დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამუშაო ადგილის დროებით შეცვლა, სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე.

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.
4. დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯები.
5. ამ მუხლით გათვალისწინებული ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

მუხლი 22. დასაქმებულის პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა

1. დამსაქმებელი ხელს უწყობს დასაქმებულთა კვალიფიკაციის ამაღლებას.
2. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, რამდენადაც ეს აუცილებელია ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და არ იწვევს დამსაქმებლისათვის არაპროპორციული ფინანსური ხარჯების წარმოშობას.
3. თუ პროფესიული გადამზადების, სწავლის ან კვალიფიკაციის ასამაღლებელ სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს დამსაქმებელი, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება.

მუხლი 23. შრომის შინაგანაწესი

1. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს.
2. შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს:
 - ა) სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, ყოველდღიური სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დრო, ცვლაში მუშაობისას – ცვლის ხანგრძლივობა;
 - ბ) დასვენების ხანგრძლივობა;
 - გ) შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო, ადგილი და წესი;
 - დ) ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;
 - ე) ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;
 - ვ) შრომის პირობების დაცვის წესები;
 - ზ) წახალისებისა და პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი;
 - თ) განცხადების/საჩივრის განხილვის წესი.
3. სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა შრომის შინაგანაწესით შეიძლება განსაზღვროს სპეციალური წესები.
4. დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს დაწესებულების შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.
5. ბათილია შრომის შინაგანაწესის ის დებულება, რომელიც ეწინააღმდეგება ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას ან ამ კანონს.

თავი V

სამუშაო, შესვენების და დასვენების დრო

მუხლი 24. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა

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.
2. დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.
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.
4. სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.
5. სამუშაო დღის განმავლობაში, როდესაც სამუშაო დრო აღემატება 6 საათს, 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.
6. დასაქმებულს, რომელიც მეძუძური ქალია და კვებავს ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ 1 საათისა. ბავშვის კვებისათვის შესვენება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება.
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.
8. 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს და დღის განმავლობაში 6 საათს.
9. 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს და დღის განმავლობაში 4 საათს.
10. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის კანონიერ წარმომადგენელს ან მხარდამჭერს უფლება აქვს, დასვენების დღეების გარდა, თვეში ერთხელ ისარგებლოს დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით ან დამსაქმებელთან შეთანხმოს შინაგანაწესისაგან განსხვავებული სამუშაო დრო.
11. დამსაქმებელი ვალდებულია ყოველდღიურად აღრიცხოს დასაქმებულთა ნამუშევარი დრო წერილობით ან/და ელექტრონული ფორმით და ნამუშევარი საათების აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა თუ სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე ეს შეუძლებელია. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი შეინახოს 1 წლის განმავლობაში. სამუშაო დროის აღრიცხვის წესი განისაზღვრება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ (შემდგომ – მინისტრი), სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.

მუხლი 25. ცვლაში მუშაობისას განსაზღვრული სამუშაო დრო

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.

2. 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.

3. აკრძალულია მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა.

4. ცვლაში მუშაობა და ერთი ცვლიდან მეორეში გადასვლა განისაზღვრება ცვლიანობის განრიგით, რომელსაც ამტკიცებს დამსაქმებელი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით. ცვლიანობის განრიგის ცვლილების შესახებ დასაქმებულს უნდა ეცნობოს 10 დღით ადრე, თუ ეს შეუძლებელი არ არის უკიდურესი საწარმოო აუცილებლობის გამო.

5. სამთო-მომპოვებელ სფეროში სამუშაო დროის რეგულირების წესი განისაზღვრება მინისტრის მიერ, სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.

მუხლი 26. სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესი

სამუშაოს პირობების გათვალისწინებით, როდესაც შეუძლებელია ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა, დასაშვებია სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის შემოღება.

მუხლი 27. ზეგანაკვეთური სამუშაო

1. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. არასრულწლოვნისათვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს დროის ხანგრძლივობა დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო კვირის განმავლობაში - 4 საათს.

2. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით არანაკლებ შრომის ანაზღაურების ნორმირებული საათობრივი განაკვეთის 125 პროცენტისა. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება უნდა მოხდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდგომ გადასახდელ ყოველთვიურ ანაზღაურებასთან ერთად.

3. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი პროპორციული დასვენების დროის მიცემაზე. დასაქმებულისთვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემა უნდა მოხდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირის განმავლობაში

4. დამსაქმებელი ვალდებულია წინასწარ 1 კვირით ადრე წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე.

5. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე;

ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ზეგანაკვეთური ანაზღაურებით.

6. ამ მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევებში, აკრძალულია ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვნის,

მეძუძური ქალის, აგრეთვე დასაქმებულის, რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ასაკის ბავშვი ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენლის ან მხარდამჭერის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.

მუხლი 28. ღამით მუშაობის შეზღუდვა

1. ამ კანონის მიზნებისათვის ღამის დრო გულისხმობს პერიოდს 22 საათიდან 6 საათამდე.
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 განაკვეთს განსაზღვრავს მინისტრი, სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.
3. აკრძალულია ღამის სამუშაოზე არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმება – მისი თანხმობის გარეშე.
4. მიმღე, მაგნე 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.
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.
6. 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.

მუხლი 29. სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარების უფლება

1. ორსულ ქალს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი დრო სამედიცინო გამოკვლევისათვის, თუ ამგვარი სამედიცინო გამოკვლევა უნდა ჩატარდეს სამუშაო დროის განმავლობაში.
2. ორსულობის პერიოდში სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარდგენის შემთხვევაში საპატიოდ ჩაეთვლება და შეუნარჩუნდება შრომის ანაზღაურება.

მუხლი 30. უქმე დღეები

1. უქმე დღეებია:

- ა) 1 და 2 იანვარი – ახალი წლის სადღესასწაულო დღეები;
- ბ) 7 იანვარი – უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს შობის დღე;
- გ) 19 იანვარი – ნათლისღება – უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს გაცხადების დღე;
- დ) 3 მარტი – დედის დღე;
- ე) 8 მარტი – ქალთა საერთაშორისო დღე;
- ვ) 9 აპრილი – საქართველოს სახელმწიფოებრივი დამოუკიდებლობის აღდგენის აქტის მიღების დღე, საქართველოს ეროვნული ერთიანობის, სამოქალაქო თანხმობისა და სამშობლოსათვის დაღუპულთა მოგონების დღე;

ზ) სააღდგომო დღეები – დიდი პარასკევი, დიდი შაბათი, უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს ბრწყინვალე აღდგომის დღე; მიცვალებულთა მოხსენიების დღე – აღდგომის მეორე დღე, ორშაბათი (თარიღები გარდამავალია);

თ) 9 მაისი – ფაშიზმზე გამარჯვების დღე;

ი) 12 მაისი - ყოვლადწმინდა ღვთისმშობლისადმი საქართველოს წილხვდომილობის დღე, საქართველოს ეკლესიის, როგორც სამოციქულო საყდრის, დამაარსებლის - წმინდა ანდრია მოციქულის ხსენების დღე - იმედის დღე;

კ) 26 მაისი – საქართველოს დამოუკიდებლობის დღე;

ლ) 28 აგვისტო – ყოვლადწმინდა ღვთისმშობლის მიძინების დღე (მარიამობა);

მ) 14 ოქტომბერი – მცხეთობის (სვეტიცხოვლობის, კვართის დღესასწაულის) დღე;

ნ) 23 ნოემბერი – გიორგობის დღე.

2. დასაქმებული უფლებამოსილია ამ კანონით დადგენილი უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით.

3. ამ კანონით დადგენილი უქმე დღეების გარდა, მთავრობის დადგენილებით შესაძლებელია განისაზღვროს სხვა უქმე დღეები. აღნიშნულის ნაცვლად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოსთხოვოს დასაქმებულს სამუშაოს შესრულება მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრული უქმე დღის მომდევნო, ამ კანონის 24-ე მუხლის მე-7 პუნქტში მითითებულ დასვენების დღეს.

4. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და მისი ანაზღაურების პირობები განისაზღვრება ამ კანონის 27-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებით დადგენილი წესით.

თავი VI

შვებულება

მუხლი 31. შვებულების ხანგრძლივობა

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.

3. მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება – წელიწადში 10 კალენდარული დღე.

4. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს ამ მუხლით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ვადები და პირობები, რომლებიც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.

5. დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

6. ბათილია შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც დათმობილი ან უარყოფილია ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლება.

მუხლი 32. შვებულების მიცემის წესი

1. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდე.

2. მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს.
3. მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენება.
4. შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.
5. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დაადგინოს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა.

მუხლი 33. ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დამსაქმებლის წინასწარ გაფრთხილების ვალდებულება

ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო.

მუხლი 34. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობა

1. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო.

2. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში არ ითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაკმატო მიზეზით გაცდენის ან 7 სამუშაო დღეზე მეტი ხნით ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში ყოფნის დრო.

მუხლი 35. ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის გამონაკლისი შემთხვევები

1. თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემა შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის.

2. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.

მუხლი 36. საშვებულებო ანაზღაურება

დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში – ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.

თავი VII. შვებულება ორსულობის და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო

მუხლი 37. შვებულება ორსულობის და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო

1. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულება 126 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 143 კალენდარული დღის ოდენობით.
2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შვებულება დასაქმებულს თავისი შეხედულებისამებრ შეუძლია გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე.
3. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 604 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 587 კალენდარული დღის ოდენობით. ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე.
4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტში მითითებული ბავშვის მოვლის გამო შვებულება, პირველ პუნქტში მითითებული ორსულობისა და მშობიარობის შვებულების გამოყენებული დღეების გამოკლებით, შეუძლია მთლიანად ან ნაწილობრივ გამოიყენოს ბავშვის დედამ ან მამამ. ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს შესაბამისი დამსაქმებელი ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღების შესახებ. ბავშვის მოვლის გამო შვებულება ანაზღაურდება იმ შემთხვევაში თუ მისი გამოყენება ხდება ანაზღაურებადი 183 ან 200 კალენდარული დღის განმავლობაში.

მუხლი 38. შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა ერთ წლამდე ასაკის ბავშვი, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე.

მუხლი 39. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურება ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება, ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ჯამური ოდენობაა არაუმეტეს 1000 ლარისა. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე.

მუხლი 40. დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო

1. დასაქმებულს თავისივე თხოვნით, უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ანაზღაურების გარეშე შვებულება ბავშვის მოვლის გამო – 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.
2. ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება შეიძლება მიეცეს ნებისმიერ პირს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს.

თავი VIII

შრომის ანაზღაურება

მუხლი 41. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა, გაცემის დრო და ადგილი

1. შრომის ანაზღაურება არის ჩვეულებრივი ძირითადი (საბაზისო) ან მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი და ნებისმიერი სხვა სახის ანაზღაურება გადახდილი ფულადი ფორმით ან ნატურით, რომელსაც იღებს დასაქმებული პირდაპირ ან არაპირდაპირ დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ.

2. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. შრომის ანაზღაურების ოდენობა არ შეიძლება იყოს მინიმალურ ხელფასზე ნაკლები. მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის მექანიზმი, მისი მოქმედების ფარგლები და ანაზღაურების დაცვასთან დაკავშირებული რეგულაციები განისაზღვრება მინიმალური ანაზღაურების შესახებ კანონით.

3. შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. აღნიშნული არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლის მეცხრე პუნქტში მითითებული იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე.

მუხლი 42. შრომის ანაზღაურება იძულებითი მოცდენის დროს

1. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

2. დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება.

მუხლი 43. დაქვითვა შრომის ანაზღაურებიდან

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

2. შრომითი ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დაქვითვის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს.

მუხლი 44. საბოლოო ანგარიშსწორება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

თავი IX

შრომის პირობების დაცვა

მუხლი 45. უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უფლება

1. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი.

2. დამსაქმებელი ვალდებულია გონივრულ ვადაში მიაწოდოს დასაქმებულს მის ხელთ არსებული სრული, ობიექტური და გასაგები ინფორმაცია ყველა იმ ფაქტორის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე.

3. დასაქმებულს უფლება აქვს უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს, ან შრომის უსაფრთხოების პირობების

დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას, საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას. დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ შეატყობინოს დამსაქმებელს იმ გარემოების შესახებ, რომლის გამოც იგი უარს ამბობს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაზე.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია დანერგოს შრომის უსაფრთხოების უზრუნველმყოფი პრევენციული სისტემა და დროულად მიაწოდოს დასაქმებულს სათანადო ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკებისა და მათი პრევენციის ზომების, აგრეთვე საფრთხის შემცველ ადგიურვილობასთან მოპყრობის წესების შესახებ, აუცილებლობის შემთხვევაში უზრუნველყოს დასაქმებული პერსონალური დამცავი ადგიურვილობით, სახიფათო მოწყობილობა ტექნოლოგიურ პროგრესთან ერთად დროულად შეცვალოს უსაფრთხოთი ან ნაკლებად სახიფათოთი, მიიღოს ყველა სხვა გონივრული ზომა დასაქმებულის უსაფრთხოებისათვის და მისი ჯანმრთელობის დასაცავად.

5. დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ყველა გონივრული ზომა საწარმოო შემთხვევის შედეგების დროული ლოკალიზაციისა და ლიკვიდაციისათვის, პირველადი დახმარების აღმოჩენისა და ევაკუაციისათვის.

6. დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებული ზიანი და აუცილებელი მკურნალობის ხარჯები.

7. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ორსული ქალის დაცვა ისეთი შრომისაგან, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის ან ნაყოფის კეთილდღეობას, ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას.

8. მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხა, შრომის უსაფრთხოების წესები, მათ შორის, დამსაქმებლის ხარჯით დასაქმებულის სავალდებულო პერიოდული სამედიცინო შემოწმების შემთხვევები და წესები, განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით.

თავი X

შრომითი ურთიერთობის შეჩერება და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

მუხლი 46. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

1. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებია:

ა) გაფიცვა;

ბ) ლოკაუტი;

გ) აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება;

დ) საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება;

ე) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევა;

ვ) სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევა;

ზ) შვებულება ორსულობის და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო;

თ) ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და

კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, თუ მას აღარ შეუძლია სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება, მაგრამ წელიწადში არაუმეტეს 30 კალენდარული დღისა;

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

კ) კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რომლის ხანგრძლივობაც წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს;

ლ) ანაზღაურების გარეშე შვებულება;

მ) ანაზღაურებადი შვებულება;

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

4. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“, და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, 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 ორგანოში გამოცხადებასთან დაკავშირებული ხარჯები ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 47. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:

ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;

გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;

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

ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული

შვებულება;

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

ლ) ამ კანონის 67-ე მე-3 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;

მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;

ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება.

ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

3. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, 48-ე მუხლის პირველი ან მეორე პუნქტში მითითებულ წერილობით შეტყობინებაში დამსაქმებელი ვალდებულია დაასაბუთოს ის ობიექტური გარემოება, რომელიც დამსაქმებლის შეხედულებით ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

4. დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა:

ა) სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველებისა;

ბ) ამ კანონის მე-4 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძველით;

გ) დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველებისა;

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“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველებისა;

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

მუხლი 48. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

2. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

3. ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების დასაქმებულის ინიციატივით შეწყვეტისას დასაქმებული ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

4. დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე.

5. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

6. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. სასამართლოს მიერ დასაქმებულის მიერ აღძრული სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის ან/და მოსარჩლის მიერ სარჩელის გამოხმობის შემთხვევაში, დასაქმებული უფლებამოსილია იმავე სარჩელით განმეორებით მიმართოს სასამართლოს სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ განჩინების ან მოსარჩელის მიერ სარჩელის გამოხმობის საფუძვლით სარჩელის განუხილველად დატოვების შესახებ განჩინების ჩაბარებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. დასაქმებული უფლებამოსილია 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

7. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. თუ დასაქმებული დამსაქმებლისგან არ მოითხოვს ამ მუხლის მეოთხე პუნქტში მითითებული ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას, დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულმა შეიძლება გაასაჩივროს სასამართლოში ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

8. სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

9. ამ მუხლის მერვე პუნქტში მითითებული პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გარდა, დასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შესახებ სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის თარიღამდე. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების განსაზღვრისას სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ამ მუხლის პირველი ან მეორე პუნქტის შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ გადახდილი კომპენსაცია ან/და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თარიღამდე პერიოდში დასაქმებულის მიერ სხვა

დამსაქმებლისგან მიღებული შრომის ანაზღაურება.

მუხლი 49. მასობრივი დათხოვნა

1. მასობრივ დათხოვნად ჩაითვლება დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა 30 კალენდარული დღის განმავლობაში ისეთი საფუძველით, რომელიც არ არის განპირობებული დასაქმებულის პიროვნებით ან ქცევით ან შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვით:

ა) არანაკლებ 10 დასაქმებულთან ორგანიზაციაში, რომელშიც დასაქმებულთა რაოდენობა 20-ზე მეტი და 100-ზე ნაკლებია;

ბ) არანაკლებ დასაქმებულთა 10%-ისა ორგანიზაციაში, რომელშიც დასაქმებულთა რაოდენობა 100-ზე მეტია.

2. როდესაც დამსაქმებელი გეგმავს მასობრივ დათხოვნას, იგი ვალდებულია გონივრულ ვადაში დაიწყოს კონსულტაციები დასაქმებულთა გაერთიანებასთან (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან) შესაძლო შეთანხმების მიღწევის განზრახვით. კონსულტაციები მინიმუმ უნდა მოიცავდეს მასობრივი დათხოვნის თავიდან აცილების ან დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირების გზებსა და საშუალებებს და დათხოვნილი დასაქმებულების კვლავდასაქმების ან გადამზადების მხარდაჭერის შესაძლებლობას.

3. დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 30 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს მინისტრს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები. დამსაქმებელი ვალდებულია მინისტრისათვის გაგზავნილი შეტყობინების ასლი გაუგზავნოს დასაქმებულთა გაერთიანებას (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებს). მასობრივი დათხოვნა ძალაში შედის მინისტრისათვის შეტყობინების გაგზავნიდან 45 დღის შემდეგ.

4. დასაქმებულებს უნდა მიეცეს კონსტრუქციული წინადადებების წარდგენის შესაძლებლობა. დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულთა გაერთიანებას (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებს) დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის მიზეზები, დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობა და კატეგორია, ორგანიზაციაში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა და კატეგორიები, დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც განხორციელდება მასობრივი დათხოვნა და ასევე კრიტერიუმები, რომელთა მიხედვითაც ხდება დასათხოვ დასაქმებულთა შერჩევა და კომპენსაციის გადახდა.

5. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებისადმი (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებისადმი) ამ პუნქტში მითითებული ინფორმაციის შესახებ გაგზავნილი წერილობითი შეტყობინების ასლი გაუგზავნოს მინისტრს.

მუხლი 50. საწარმოს გადაცემა

1. 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 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“);

ბ) გადამცემი საწარმო ნიშნავს ნებისმიერ ფიზიკურ ან იურიდიული პირს, ანდა პირთა გაერთიანებას, რომელსაც საწარმოს გადაცემის გამო საწარმოსთან, ბიზნესთან ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილთან მიმართებით უწყდება დამსაქმებლის სტატუსი (შემდგომ - „გადამცემი საწარმო“);

გ) მიმღები საწარმო ნიშნავს ნებისმიერ ფიზიკურ ან იურიდიული პირს, ანდა პირთა გაერთიანებას, რომელიც საწარმოს გადაცემის გამო მოიპოვებს დამსაქმებლის სტატუსს (შემდგომ - „მიმღები საწარმო“).

2. დაუშვებელია საწარმოს გადამცემის ან საწარმოს მიმღების მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საწარმოს გადაცემის საფუძვლით. აღნიშნული არ გამორიცხავს შესაბამისი წინაპირობების დაცვით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებას ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძვლით.

3. საწარმოს გადაცემის თარიღზე მოქმედი შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე გადამცემის საწარმოს უფლებები და ვალდებულებები საწარმოს გადაცემის საფუძვლით გადაეცემა მიმღებ საწარმოს.

4. გადამცემი საწარმო 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.

5. კოლექტიური ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე ან ვადამდე შეწყვეტამდე ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე, მიმღები საწარმო საწარმოს გადაცემის შედეგად ვალდებულია შეასრულოს კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები, ისევე როგორც იგი ვრცელდებოდა საწარმოს გადამცემის მიმართ. აღნიშნული ვალდებულება მოქმედებს საწარმოს გადაცემის თარიღიდან 1 წლის განმავლობაში.

6. თუ საწარმო, ბიზნესი ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილი 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.

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 დასაქმებულთა მიმართებით. დასაქმებულთა გაერთიანების არ არსებობის შემთხვევაში, დასაქმებულებს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს ნებისმიერ შემთხვევაში წინასწარ უნდა მიეწოდოთ აღნიშნული ინფორმაცია.

8. გადამცემი საწარმო ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებას საწარმოს გადაცემამდე 30 დღით ადრე მიაწოდოს მე-7 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.

9. თუ გადამცემი საწარმო ან მიმღები საწარმო დასაქმებულთა მიმართებით გეგმავს ღონისძიებების განხორციელებას, იგი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან არანაკლებ 30 დღით ადრე განახორციელოს კონსულტაციები აღნიშნული ღონისძიებების შესახებ შეთანხმების მიღწევის მიზნით.

10. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე პასუხისმგებლობა ეკისრება მიმღებ საწარმოს,

თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ხდება იმ საფუძველით, რომ საწარმოს გადაცემა მოიცავს დასაქმებულთა საზიანოდ შრომითი პირობების ცვლილებას.

11. აღნიშნული მუხლი არ მოქმედებს „გადახდისუნარობის შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუნარობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევაზე.

მუხლი 51. მუშაობის უნებლიე გაგრძელება

თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა, მაგრამ, სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე, მუშაობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტა მნიშვნელოვან ზიანს გამოიწვევს და საფრთხეს შეუქმნის ადამიანის ჯანმრთელობას, დასაქმებული ვალდებულია გააგრძელოს მუშაობა დამსაქმებლის მითითებით, სანამ ასეთი ვითარება არ დასრულდება, ხოლო დამქირავებელი ვალდებულია მისცეს მას შრომის ანაზღაურება.

კარი III კოლექტიური შრომითი ურთიერთობა

თავი XI

გაერთიანების თავისუფლება

მუხლი 52. ზოგადი დებულებანი

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

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

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

მუხლი 53. დისკრიმინაციის აკრძალვა დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ნიშნით

1. აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია დასაქმებულთა გაერთიანებაში მისი წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო ან/და სხვა ქმედება, რომლის მიზანია:

ა) დასაქმებულის სამუშაოზე მიღება ან მისთვის სამუშაოს შენარჩუნება დასაქმებულთა გაერთიანებაში გაწევრებაზე უარის თქმის ან ასეთი გაერთიანებიდან გამოსვლის სანაცვლოდ;

ბ) დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ან მისი სხვაგვარად შევიწროება დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო.

2. სამუშაო დროის განმავლობაში დასაქმებულის დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობა დასაშვებია დამსაქმებელთან შეთანხმებით.

მუხლი 54. დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებების საქმიანობაში ჩარევის აკრძალვა

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

2. ამ მუხლის მიზნებისთვის გაერთიანების საქმიანობაში ჩარევა გულისხმობს ნებისმიერ ქმედებას, რომლის მიზანია გაერთიანების საქმიანობისათვის ფინანსური ან სხვა

საშუალებებით ხელის შეშლა მასზე კონტროლის განსახორციელებლად.

თავი XII

კოლექტიური ხელშეკრულება

მუხლი 55. ზოგადი დებულებანი

1. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას 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 დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის ურთიერთობას.
3. მხარეები თავად განსაზღვრავენ კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებს.
4. ერთ-ერთი მხარის მიერ კოლექტიური ხელშეკრულების დადების თაობაზე ინიციატივის გამოჩენის შემთხვევაში მხარეები ვალდებული არიან, კეთილსინდისიერად აწარმოონ მოლაპარაკება.
5. მოლაპარაკების პროცესში მხარეები ერთმანეთს აწვდიან ინფორმაციას მოლაპარაკებასთან დაკავშირებული საკითხის (საკითხების) თაობაზე. მხარეს უფლება აქვს, არ მიაწოდოს მეორე მხარეს კონფიდენციალური ინფორმაცია, ხოლო კონფიდენციალური ან/და სხვა სახის ინფორმაციის მიწოდების შემთხვევაში მოითხოვოს ამ ინფორმაციის კონფიდენციალურობის დაცვა.
6. დაუშვებელია კოლექტიური ხელშეკრულების დადების პროცესში სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ჩარევა. ამგვარი ჩარევით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება ბათილია.

მუხლი 56. წარმომადგენლობა

1. კოლექტიური ხელშეკრულების დადების ან შეწყვეტის, მისი პირობების შეცვლის ან დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მიზნით დასაქმებულთა გაერთიანება მოქმედებს წარმომადგენლების მეშვეობით.
2. წარმომადგენლობის დადასტურება ხდება შესაბამისი დასაქმებულთა გაერთიანების მიერ განსაზღვრული წესის მიხედვით.
3. წარმომადგენელი შეიძლება იყოს ნებისმიერი ქმედუნარიანი ფიზიკური პირი.
4. წარმომადგენელი მოქმედებს მხოლოდ იმ დასაქმებულთა ინტერესებიდან გამომდინარე, რომლებმაც მას მიანიჭეს წარმომადგენლობის უფლება.

მუხლი 57. 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 მისი ძალაში შესვლის და ვადის გასვლის თარიღებს.
4. განუსაზღვრელი ვადით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება უნდა ითვალისწინებდეს მისი გადასინჯვის, შეცვლისა და შეწყვეტის შესახებ დებულებებს.
5. კოლექტიური ხელშეკრულების არსებობა არ ზღუდავს დამსაქმებლის ან დასაქმებულის უფლებას, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა, რაც არ იწვევს ამ ხელშეკრულების მონაწილე სხვა დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

6. კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული ხელშეკრულების სუბიექტები.

7. კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები ვრცელდება ხელშეკრულების მხარეებზე. თუ კოლექტიური ხელშეკრულება დადებულია დამსაქმებელსა და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის და ასეთ ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებაში გაწევრებულია მოცემულ საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა 50%-ზე მეტი, ამავე საწარმოში მომუშავე ნებისმიერ სხვა დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობით მოსთხოვოს დამსაქმებელს, რომ ისიც გახდეს ასეთი კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე. დამსაქმებელი ვალდებულია ასეთი წერილობითი მოთხოვნა დააკმაყოფილოს მისი მიღებიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში. ამ პუნქტის პირობები არ უკრძალავს სხვა დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც აერთიანებს აღნიშნულ საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა 50%-ზე ნაკლებს, რომ დამსაქმებელთან ცალკე აწარმოოს მოლაპარაკება და დადოს ცალკე კოლექტიური ხელშეკრულება.

8. კოლექტიური ხელშეკრულების დებულებები ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ დასაქმებულთა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებების განუყოფელი ნაწილია.

9. ბათილია კოლექტიური ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს.

კარი IV

პასუხისმგებლობა და დავა

თავი XIII

პასუხისმგებლობა

მუხლი 58. მიყენებული ზიანისათვის მატერიალური პასუხისმგებლობა

ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 59. წერილობითი ხელშეკრულება პასუხისმგებლობის შესახებ

1. წერილობითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები, თუ ეს გამომდინარეობს სამუშაოს სპეციფიკიდან.

2. წერილობითი ხელშეკრულება სრული მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ შეიძლება დაიდოს სრულწლოვან დასაქმებულთან, რომელიც ახორციელებს მისთვის გადაცემული ფასეულობების შენახვას, დამუშავებას, გაყიდვას (გადაცემას), გადაზიდვას ან წარმოების პროცესში გამოყენებას.

მუხლი 60. შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვები

1. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება დადგინდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამგვარი შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შეზღუდვა არ შეიძლება დაუწესდეთ განათლების, მეცნიერებისა და კულტურის სფეროებში მოღვაწე პირებს.
3. ამ მუხლის მოთხოვნების დარღვევით მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

თავი XIV

დავა

მუხლი 61. დავა

1. დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში.
2. დავა წარმოიშობა მხარის მიერ მეორე მხარისათვის გაგზავნილი წერილობითი შეტყობინებით უთანხმოების შესახებ.
3. შრომითი ურთიერთობის დროს დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს:
 - ა) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა;
 - ბ) ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან კოლექტიური ხელშეკრულების ან შრომის პირობების დარღვევა;
 - გ) დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება. ეს უთანხმოება უნდა გადაწყდეს ამ კანონის 62-ე ან 63-ე მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით.
4. დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას.
5. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს ამ კანონის 62-ე მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით ან/და სასამართლოსათვის ან არბიტრაჟისათვის მიმართვით.
6. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს ამ კანონის 63-ე მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით ან/და სასამართლოსათვის ან არბიტრაჟისათვის მიმართვით.
7. კოლექტიური ხელშეკრულების მონაწილე დასაქმებული არ იზღუდება, მოცემული დავის შემთხვევაში ინდივიდუალურად დაიცვას თავისი უფლებები სხვა კონკრეტულ საკითხთან დაკავშირებით.

მუხლი 62. ინდივიდუალური დავის განხილვა და გადაწყვეტა

1. ინდივიდუალური დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას.
2. მხარე მეორე მხარეს უგზავნის შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობით შეტყობინებას, რომელშიც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები.
3. მეორე მხარე ვალდებულია ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინება განიხილოს და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მხარეს შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში.
4. წარმომადგენლები ან მხარეები იღებენ წერილობით გადაწყვეტილებას, რომელიც არსებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი ხდება.
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 ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მას ეკისრება.

7. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟისათვის გადაცემაზე.

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

მუხლი 63. კოლექტიური დავის განხილვა და გადაწყვეტა

1. კოლექტიური დავა (დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის) უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს (სულ მცირე 20 დასაქმებული) ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას ან მედიაციას ერთ-ერთი მხარის მიერ მინისტრისთვის შესაბამისი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის შემთხვევაში.

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

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

4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინების მიღების საფუძველზე მინისტრი ნიშნავს დავის მედიატორს საქართველოს მთავრობის ნორმატიული აქტით დამტკიცებული კოლექტიური 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 დავის მედიატორი, რაც წერილობით უნდა ეცნობოს მხარეებს.

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

6. მხარეები ვალდებული არიან, მონაწილეობა მიიღონ შემათანხმებელ პროცედურებში და დაესწრონ ამ მიზნით დავის მედიატორის მიერ გამართულ შეხვედრებს.

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

8. დავის ნებისმიერ სტადიაზე მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟისათვის გადაცემაზე.

9. დავის მედიატორი ვალდებულია არ გაამჟღავნოს ინფორმაცია ან დოკუმენტი, რომელიც მისთვის, როგორც დავის მედიატორისთვის, გახდა ცნობილი.

მუხლი 64. 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 დავის დროს გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლება წარმოიშობა ამ კანონის 63-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად მინისტრისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან ან 63-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით დავის მედიატორის დანიშვნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლისთანავე.

4. კოლექტიური დავის დროს მხარეებმა გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყებამდე არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე ერთმანეთს და მინისტრს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის ან ლოკაუტის დრო, ადგილი, ხასიათი და გაფიცვაში მონაწილე პირთა რაოდენობის შესახებ ინფორმაცია.

5. გაფიცვის ან ლოკაუტის დროს მხარეები ვალდებული არიან, განაგრძონ შემათანხმებელი პროცედურები.

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

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

8. გაფიცვა ან ლოკაუტი არ არის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი.

მუხლი 65. გაფიცვისა და ლოკაუტის გადადება ან შეჩერება

თუ საფრთხე ემუქრება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას, აგრეთვე სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურის საქმიანობას, სასამართლოს უფლება აქვს ერთჯერადად გადადოს გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყება არა უმეტეს 30 დღით, ხოლო დაწყებული გაფიცვა ან ლოკაუტი შეაჩეროს ამავე ვადით.

მუხლი 66. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურები

1. დაუშვებელია გაფიცვის უფლების სრულად გამოყენება იმ დასაქმებულთა მიერ, რომლებიც ჩართულნი არიან ისეთ საქმიანობაში, სადაც სამუშაო პროცესის სრულად შეწყვეტა აშკარა და გარდაუვალ საფრთხეს უქმნის საზოგადოების მთლიანი ან განსაზღვრული ნაწილის სიცოცხლეს, პირად უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობას.

2. ამ მუხლის პირველ პუნქტში მითითებული სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების ჩამონათვალი განისაზღვრება მინისტრის ბრძანებით. აღნიშნულ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურებში დასაქმებულებს აქვთ გაფიცვის უფლება, თუ დასაქმებულები უზრუნველყოფენ მინიმალური მომსახურების მიწოდებას. ამგვარი მინიმალური მომსახურების ფარგლები უნდა დადგინდეს დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის მოლაპარაკების საფუძველზე და იგი უნდა შეიზღუდოს მოსახლეობის ვიწროდ აუცილებელი საბაზისო საჭიროებებით ან მომსახურების მინიმალური მოთხოვნებით.

მუხლი 67. უკანონო გაფიცვა და ლოკაუტი

1. საგანგებო ან საომარი მდგომარეობის დროს გაფიცვის უფლება ან ლოკაუტის უფლება შეიძლება შეიზღუდოს საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტით, რომელიც საჭიროებს საქართველოს პრემიერ-მინისტრის თანახელმოწერას.

2. თუ ერთ-ერთმა მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას და მოაწყო გაფიცვა ან ლოკაუტი, ასეთი გაფიცვა ან ლოკაუტი უკანონოდ ჩაითვლება.

3. სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ, რომელიც დაუყოვნებლივ ეცნობება მხარეებს. სასამართლო გადაწყვეტილება გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სრულდება დაუყოვნებლივ.

მუხლი 68. დასაქმებულთა გარანტიები

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

2. თუ სასამართლომ ლოკაუტი უკანონოდ ცნო, დამსაქმებელი ვალდებულია ადადგინოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან და აუნაზღაუროს გაცდენილი სამუშაო საათები.

3. დასაქმებულები, რომლებიც არ მონაწილეობდნენ გაფიცვაში, მაგრამ გაფიცვის გამო ვერ ასრულებდნენ თავიანთ სამუშაოს, მხარეთა შეთანხმებით დამსაქმებელმა შეიძლება გადაიყვანოს სხვა სამუშაოზე ან აუნაზღაუროს შეჩერების პერიოდი სამუშაოს საათობრივი განაკვეთის მიხედვით.

მუხლი 69. მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულება

1. თუ ამ კანონის 63-ე მუხლით გათვალისწინებული კოლექტიურ შრომითი დავაზე მედიაციის შედეგად შეთანხმება იქნა მიღწეული, ერთ-ერთ მხარეს შეუძლია მიმართოს სასამართლოს მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მიზნით. მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულებისას გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესები.

2. სასამართლო უარს იტყვის მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულებაზე თუ შეთანხმების შინაარსი ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონდებლობას, საქართველოში არსებულ საჯარო წესრიგს ან თუ მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების შინაარსიდან გამომდინარე, მისი აღსრულება შეუძლებელია.

კარი V ინფორმაცია და კონსულტაცია სამუშაო ადგილზე

თავი XV სამუშაო ადგილზე ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა

მუხლი 70. დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის განხორციელების ხელშეწყობა

1. საწარმოში, სადაც რეგულარულად დასაქმებულია არანაკლებ 50 დასაქმებული, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა წინამდებარე თავით გათვალისწინებული წესის შესაბამისად.

2. კონსულტაციასა და ინფორმაციის მიწოდებაზე დასაქმებულთა უფლება შესაძლოა განხორციელდეს დასაქმებულთა წარმომადგენლების მეშვეობით. წინამდებარე თავის მიზნებისათვის, დასაქმებულთა წარმომადგენელი ნიშნავს:

ა) ამ კანონის მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენლებს – პირებს, რომლებსაც დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება მინიჭებული აქვთ დასაქმებულთა გაერთიანების წესდების საფუძველზე; ან

ბ) ამ მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად არჩეულ დასაქმებულთა უფლებამოსილ წარმომადგენლებს.

3. დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენელი აირჩევა დასაქმებულთა მიერ განსაზღვრული ვადით, ხმათა უბრალო უმრავლესობით შეხვედრაზე, რომელსაც ესწრება საწარმოში დასაქმებულთა არანაკლებ ნახევარზე მეტი. შეხვედრის მიმდინარეობა და მიღებული გადაწყვეტილებები აისახება შეხვედრის ოქმში. დასაქმებულთა უფლებამოსილ წარმომადგენელთა რაოდენობა განისაზღვრება უშუალოდ დასაქმებულთა მიერ შემდეგი პრინციპის დაცვით: თუ საწარმოში დასაქმებულია 50-დან 100-მდე პირი, დასაქმებულებმა უნდა აირჩიონ არანაკლებ დასაქმებულთა სამი წარმომადგენელი და საწარმოში ყოველ 100 დასაქმებულზე დამატებით თითო დასაქმებულთა წარმომადგენელი. საწარმოში დასაქმებულთა არანაკლებ 10%-ის წერილობითი მოთხოვნის საფუძველზე, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულთა წარმომადგენლების არჩევის შესაძლებლობა.
4. საწარმოში სადაც არსებობს ერთი ან მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება და დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენლები, დამსაქმებელთან ერთობლივი კონსულტაციისათვის მათ უნდა განსაზღვრონ უფლებამოსილი წარმომადგენლები მათ მიერ წარმოდგენილ წევრთა რაოდენობის პროპორციულად, თითოეულისთვის არანაკლებ ერთი წარმომადგენლის უზრუნველყოფით.
5. საწარმოში, სადაც არსებობს როგორც დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენელი, ისე დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენელი, დამსაქმებელმა, საჭიროების შემთხვევაში, უნდა განახორციელოს სათანადო ღონისძიებები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენლების არსებობამ არ გამოიწვიოს დასაქმებულთა გაერთიანების ან მათი წარმომადგენლების პოზიციის შესუსტება და ასევე, რომ წახალისდეს დასაქმებულთა უფლებამოსილ წარმომადგენლებსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის თანამშრომლობა ყველა შესაბამის საკითხებთან დაკავშირებით.

მუხლი 71. ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის განხორციელების პროცედურა

1. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მიაწოდოს ინფორმაცია და გამართოს მათთან კონსულტაცია:
 - ა) საწარმოს საქმიანობასა და ეკონომიკურ მდგომარეობასთან დაკავშირებით არსებული და შესაძლო განვითარების შესახებ;
 - ბ) საწარმოში დასაქმების მდგომარეობის, სტრუქტურის და შესაძლო განვითარების შესახებ და ნებისმიერი დაგეგმილი ღონისძიების შესახებ, რომელმაც შესაძლოა არსებითი გავლენა იქონიოს დასაქმებულთა ანაზღაურებაზე, შრომით პირობებსა ან/და შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას;
 - გ) გადაწყვეტილების შესახებ, რომელმაც შესაძლოა გამოიწვიოს შრომის ორგანიზებაში არსებითი ცვლილებების განხორციელება.
 2. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მიაწოდოს ინფორმაცია გონივრული ვადაში, თუმცა არანაკლებ 30 დღით ადრე სანამ დამსაქმებელი მიიღებს გადაწყვეტილებას, რომელიც გავლენას იქონიებს დასაქმებულთა ინტერესებზე. ინფორმაცია მიწოდებული უნდა იქნეს წერილობითი ფორმით და ინფორმაციის შინაარსი დასაქმებულთა წარმომადგენლებს უნდა აძლევდეს საკითხის ადეკვატურად შესწავლისა და კონსულტაციებისთვის მომზადების შესაძლებლობას.
 3. დამსაქმებელმა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებმა, დამსაქმებლის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე, უნდა გამართონ კონსულტაცია ამ მუხლის პირველ პუნქტში მითითებულ საკითხებზე.
- შენიშვნა: წინამდებარე თავის მიზნებისათვის, კონსულტაცია ნიშნავს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის კეთილსინდისიერად პოზიციების გაცვლასა და დიალოგს არსებული შესაძლებლობის ფარგლებში საკითხის გადაწყვეტის შესახებ შესაძლო

შეთანხმების მიღწევის მიზნით.

4. კონსულტაციები უნდა გაიმართოს საწარმოს დირექტორს ან მმართველობითი შესაბამისი რგოლის წარმომადგენელსა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის შეხვედრების მეშვეობით, ამგვარი შეხვედრების ხანგრძლივობისა და სიხშირის ადეკვატურობის უზრუნველყოფით. საკონსულტაციო შეხვედრები დასაქმებულთა წარმომადგენლებს უნდა აძლევდეს დასაქმებულთა ნებისმიერ შეხედულებასა და რეკომენდაციაზე დამსაქმებლის პასუხებისა და ამ პასუხების საფუძვლების მიღების შესაძლებლობას.

5. დამსაქმებელი და დასაქმებულთა წარმომადგენელი შესაძლებელია წერილობით შეთანხმდნენ ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვის პრაქტიკული მექანიზმების შესახებ. თუ აღნიშნული უკვე არ მოითხოვება სპეციალური კანონით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის განხორციელების მიზნით, კოლექტიური ხელშეკრულება შესაძლოა ითვალისწინებდეს სამუშაო ადგილზე კომიტეტების შექმნის მექანიზმს.

მუხლი 72. კონფიდენციალური ინფორმაცია

1. დასაქმებულთა წარმომადგენლებს, და ნებისმიერ ექსპერტს, რომელიც უზრუნველყოფს მათ მხარდაჭერას, არ აქვთ უფლება დასაქმებულებთან ან სხვა მესამე პირებთან გაამჟღავნონ ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც დამსაქმებელმა მიაწოდა მათ, როგორც კონფიდენციალურად საწარმოს ლეგიტიმური ინტერესების გათვალისწინებით. აღნიშნული ვალდებულება მოქმედებს შეუზღუდავად და იგი ძალაშია, დასაქმებულთა წარმომადგენლების ან ექსპერტის უფლებამოსილების ვადის ამოწურვის შემდეგაც.

2. დამსაქმებელი უფლებამოსილია უარი განაცხადოს ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციის გამართვაზე, თუ აღნიშნული ობიექტურად დასაბუთებული საფუძვლით მნიშვნელოვნად ხელყოფს საწარმოს ფუნქციონირებას ან ზიანის მომტანი იქნება მისთვის. დასაქმებულთა წარმომადგენლები უფლებამოსილნი არიან აღნიშნული უარი გაასაჩივრონ სასამართლოში. თუ დამსაქმებლის უარი არ არის ობიექტურად დასაბუთებული, სასამართლო უფლებამოსილია დაავალოს დამსაქმებელს ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციების გამართვა.

მუხლი 73. სამუშაო ადგილზე ინფორმაციის მიწოდება, კონსულტაციის განხორციელება და შრომის კოდექსით დადგენილი სხვა გარანტიები.

1. აღნიშნული თავი მოქმედებს ამ კანონის 49-ე და 50-ე მუხლით გათვალისწინებული კონკრეტული ინფორმაციის მიწოდების და კონსულტაციების გამართვის პროცედურების შეუზღუდავად.

2. ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა არ ხელყოფს და არ უარყოფს გაერთიანების თავისუფლებას ან კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ დასაქმებულთა გაერთიანებისა და დამსაქმებლის უფლებას.

კარი VI აღსრულება

თავი XVI ხანდაზმულობა

მუხლი 74. ხანდაზმულობის ვადა

ამ კანონის 48-ე მუხლში მითითებული სარჩელის გარდა, ამ კანონიდან გამომდინარე ნებისმიერი სარჩელით სასამართლოსთვის მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში

მას შემდეგ რაც პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.

თავი XVII შრომის ინსპექცია

მუხლი 75. სახელმწიფო ზედამხედველობა საქართველოს შრომის კანონმდებლობაზე

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 ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ - „შრომის კანონმდებლობა“) ეფექტური გამოყენება.

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.

მუხლი 76. შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენების შესახებ

1. შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.

2. შრომის კანონმდებლობის 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.

მუხლი 77. ამ კანონით გათვალისწინებული დებულებების დარღვევა

1. 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:

ა) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირი დამსაქმებლის შემთხვევაში არანაკლებ 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 400 ლარისა;

ბ) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარის ან მეტი შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირი დამსაქმებლის შემთხვევაში, არანაკლებ 300 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 800 ლარისა;

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;

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, არანაკლებ 400 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 900 ლარისა;

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;

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.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევა არასრულწლოვნის, ორსული ქალის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ გამოიწვევს დაჯარიმებას ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

3. ამ მუხლის პირველი ან მეორე პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისათვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

მუხლი 78. დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის დარღვევა

1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონით გათვალისწინებული შრომითი დისკრიმინაციის, მათ შორის პირდაპირი დისკრიმინაციის, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების აკრძალვის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ დებულებების დარღვევა, გამოიწვევს დაჯარიმებას 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისათვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

შენიშვნა: შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას კონკრეტული ინდივიდის – დამსაქმებლის სამართალდამრღვევი დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრება არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. დამსაქმებლისათვის პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს, როცა დამსაქმებლისათვის ცნობილი გახდა შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების შესახებ და არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას აღნიშნული ფაქტის შესახებ ან/და არ განახორციელა შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.

მუხლი 79. იძულებითი შრომა

1. იძულებითი შრომა - ნებისმიერი სამუშაო ან სამსახური, რომელიც მოეთხოვება რომელიმე პირს რაიმე სანქციის მუქარით და რომელსაც ეს პირი ნებაყოფილობით არ შეასრულებდა, გამოიწვევს დაჯარიმებას 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევა არასრულწლოვნის,

ორსული ქალის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ გამოიწვევს დაჯარიმებას ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

3. ამ მუხლის პირველი ან მეორე პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისათვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

მუხლი 80. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დარღვევები

1. დამსაქმებლის ან დასაქმებულთა გაერთიანების მიერ:

ა) შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობის მიუღებლობა, დასაქმებულთა გაერთიანების მიერ ორგანიზებული დასაქმებულთა შეკრების - შეხვედრის ჩასატარებლად შესაფერისი ადგილის გამოყოფაზე უარის თქმა ან მისი ჩატარებისათვის ხელის შეშლა; ან
გ) კოლექტიურ შრომით დავაში მიღწეული შეთანხმების, მათ შორის მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების შეუსრულებლობა,
გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით შესაბამისი ჯარიმის ოდენობით.

შენიშვნა: დასაქმებულთა გაერთიანების დაჯარიმებისას ჯარიმა განისაზღვრება დასაქმებულთა გაერთიანებასთან კოლექტიურ შრომით ურთიერთობაში მყოფი დამსაქმებლის შემოსავლების შესაბამისად 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის დაცვით.

2. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის XV-ე თავით განსაზღვრული ინფორმაციის მიწოდებასთან და კონსულტაციის გამართვასთან დაკავშირებული ვალდებულებების დარღვევა, მათ შორის ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციაში მონაწილეობაზე უარის თქმა

გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით შესაბამისი ჯარიმის ოდენობით.

3. ამ მუხლის პირველი ან მეორე პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისათვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

მუხლი 81. დამსაქმებლის სამოქალაქო პასუხისმგებლობა

შრომის ინსპექციის მიერ ამ კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დამსაქმებლისთვის დაკისრება არ ათავისუფლებს მას ნებისმიერი სხვა პასუხისმგებლობისგან, რომელიც სასამართლომ შესაძლოა დამსაქმებელს დააკისროს უფლებახელყოფილი პირის მიერ აღძრული სამოქალაქო სამართალწარმოების ფარგლებში.

კარი VII

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია

თავი XVIII

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია

მუხლი 82. ზოგადი დებულებანი

1. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (შემდგომ – სამმხრივი კომისია) არის საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანო. სამხრივი კომისია 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 მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები.
4. თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი, რომლებიც შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციას წარმოადგენდნენ. ამ ორგანიზაციების წარმომადგენელთა სამმხრივი კომისიის შემადგენლობაში შეყვანის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარე.
5. თითოეული დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც სამმხრივი კომისიის მხარეა, თავად იღებს გადაწყვეტილებას სამმხრივი კომისიის წევრებად წარსადგენად საკუთარ წარმომადგენელთა შერჩევის თაობაზე.
6. სამმხრივი კომისიის წევრებად წარდგენილი უნდა იქნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ კომისიის დანარჩენ 5-5 წევრს.
7. სამმხრივ კომისიაში საქართველოს მთავრობას სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარესთან ერთად წარმოადგენენ ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი პირები შემდეგი სახელმწიფო დაწესებულებებიდან:
 - ა) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, 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 განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო.

მუხლი 83. სოციალური პარტნიორობა და სამმხრივი კომისიის საქმიანობის პრინციპები

1. სოციალური პარტნიორობა არის შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით სოციალურ პარტნიორებს – დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების), დასაქმებულის (დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლებს – შორის დიალოგისა და თანამშრომლობის სისტემა.
2. სამმხრივი კომისიის საქმიანობა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:
 - ა) მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა;
 - ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა;
 - გ) ნდობა და კეთილსინდისიერება
 - დ) 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 84. სამმხრივი კომისიის ფუნქციები

სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:

- ა) ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, წევრებს შორის შეთანხმებისა და კონსენსუსის წახალისება;
- ბ) მთავრობასთან კონსულტაციების გამართვა შრომის, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული საერთო ინტერესის მქონე საკითხების, მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ, რომლებიც შეეხება სახელმწიფო ბიუჯეტს, მინიმალურ ხელფასს და ნებისმიერ სხვა საკითხს, რომლებმაც შესაძლოა გავლენა მოახდინონ დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესებზე;
- გ) შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, სამმხრივი კომისიის წევრთათვის მნიშვნელობის მქონე ნებისმიერ სხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისათვის წარდგენა.

მუხლი 85. სამმხრივი კომისიის უფლებამოსილებები

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

- ა) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეთა მიერ დასმული საკითხები;
- ბ) კომისიის სხდომაზე მოისმინოს მხარეთა ინფორმაციები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე;
- გ) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოითხოვოს აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და შესაბამისი ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისაგან, აგრეთვე სხვა დაწესებულებებისაგან მის მიერ საკითხების განსახილველად საჭირო მასალები;
- დ) საჭიროების შემთხვევაში, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, სათანადო წინადადებებისა და რეკომენდაციების შესამუშავებლად მოიწვიოს სხვადასხვა უწყების წარმომადგენლები, შესაბამისი დარგის სპეციალისტები და ექსპერტები. მათი მოწვევის დროს უნდა გამოირიცხოს ინტერესთა კონფლიქტი;
- ე) შეიმუშაოს და დაინტერესებულ პირებს წარუდგინოს წინადადებები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე.

2. სამმხრივი კომისიის წევრთა უფლებამოსილების ვადაა 3 წელი. სამმხრივი კომისიის ახალი შემადგენლობა განისაზღვრება წინა შემადგენლობის უფლებამოსილების ვადის გასვლამდე.

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

4. კონკრეტული საკითხების განხილვის მიზნით, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია შექმნას მუდმივი ან დროებითი ქვეკომიტეტები და სამუშაო ჯგუფები. სამმხრივი კომისიის ფარგლებში მუდმივად უნდა მოქმედებდეს ქვეკომიტეტი, რომლის ფუნქციაა სამმხრივი კონსულტაციის გამართვა „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ 1976 წლის №144 კონვენციით გათვალისწინებული საერთაშორისო შრომით სტანდარტებთან დაკავშირებული

საკითხების შესახებ.

კარი VIII

დასკვნითი დებულებანი

მუხლი 86. კანონის გავრცელება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე

ეს კანონი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა.“

მუხლი 2.

1. ეს კანონი, გარდა ამ კანონის პირველი მუხლის მეორე ნაწილში მითითებული მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტის, 24-ე მუხლის მე-3 პუნქტის, 28-ე მუხლის მე-5-მე-6 პუნქტების და 75-ე-81-ე მუხლებისა, ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.
2. ამ კანონის პირველი მუხლის მეორე ნაწილში მითითებული მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტი, 24-ე მუხლის მე-3 პუნქტი, 28-ე მუხლის მე-5-მე-6 პუნქტები, 75-ე-81-ე მუხლები ამოქმედდეს 2021 წლის 1 იანვრიდან.
3. ძალადაკარგულად გამოცხადდეს „სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 11 დეკემბრის N329 დადგენილება.

მუხლი 3.

1. საქართველოს მთავრობამ ამ კანონის გამოქვეყნებიდან 2022 წლის 1 იანვრამდე უზრუნველყოს მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის მექანიზმის, მოქმედების ფარგლების და ანაზღაურების დაცვის მარეგულირებელი საკანონმდებლო აქტის პროექტის მომზადება და საქართველოს პარლამენტისთვის წარდგენა.
3. საქართველოს მთავრობამ 2021 წლის 1 იანვრამდე უზრუნველყოს ერთზე მეტი შეთავსებით მუშაობისთვის რისკის შემცველი პროფესიებისა და ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიების ჩამონათვალის განსაზღვრა.
4. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ 2021 წლის 1 იანვრამდე უზრუნველყოს სამუშაო დროის აღრიცხვის წესის დამტკიცება.
5. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ 2021 წლის 1 იანვრამდე უზრუნველყოს სამთო-მომპოვებელ სფეროში სამუშაო დროის რეგულირების წესის დამტკიცება.
6. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ 2021 წლის 1 იანვრამდე უზრუნველყოს წლიური სამუშაო დროის ფარგლებში ღამის სამუშაოს პროპორციული განაკვეთის განსაზღვრა.
7. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ 2021 წლის 1 იანვრამდე უზრუნველყოს ღამის სამუშაოზე დასაქმებულისათვის წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომ პერიოდული სამედიცინო შემოწმების პერიოდულობისა და ფარგლების დამტკიცება.