საქართველოს ორგანული კანონი
საქართველოს შრომის კოდექსი

კარი I. ზოგადი დებულებანი

თავი I. შესავალი დებულებანი

მუხლი 1. მოქმედების სფერო
1. ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

2. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

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

საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.

მუხლი 2. შრომითი ურთიერთობა
1. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

3. შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით.

4. (ამოღებულია - 29.09.2020, №7177).

4^1. (ამოღებულია - 29.09.2020, №7177).

5. (ამოღებულია - 29.09.2020, №7177).

6. (ამოღებულია - 29.09.2020, №7177).

7. (ამოღებულია - 29.09.2020, №7177).

საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.
საქართველოს 2019 წლის 19 თებერვლის ორგანული კანონი №4279 – ვებგვერდი, 25.02.2019წ.
საქართველოს 2019 წლის 3 მაისის ორგანული კანონი №4549 – ვებგვერდი, 10.05.2019წ.
საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 3. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები
1. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით (შემდგომ – დასაქმებულთა გაერთიანება).

2. დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო.

3. დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.

4. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული.

5. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან ერთი ან მეტი დამსაქმებელი ან ერთი ან მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანება და ერთი ან მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება.

საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.
საქართველოს 2018 წლის 30 ნოემბრის ორგანული კანონი №3826 – ვებგვერდი, 14.12.2018წ.

მუხლი 3^1. (ამოღებულია)

საქართველოს 2012 წლის 28 დეკემბრის ორგანული კანონი №195 – ვებგვერდი, 30.12.2012წ.
საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.

თავი II. შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 4. შრომითი დისკრიმინაციის ცნება

1. ამ კანონის მიზნებისთვის დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან 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 ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.

2. ამ კანონის მიზნებისთვის პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ხორციელდება არათანაბარი მოპყრობა სხვა პირთან შედარებით, რომელიც იმავე ან მსგავს მდგომარეობაში არის, იყო ან შეიძლებოდა ყოფილიყო უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი.

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

4. დამსაქმებელი ვალდებულია ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების მიერ თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში უზრუნველყოს მათთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდა.

5. სამუშაო ადგილზე შევიწროება (მათ შორის, სექსუალური შევიწროება) არის დისკრიმინაციის ფორმა, კერძოდ, პირის მიმართ ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნით განპირობებული არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისი ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.

6. სექსუალური შევიწროება არის 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 ქცევა არის პირისთვის სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და ასეთი ფრაზებით მიმართვა, გენიტალიების ჩვენება ან/და ნებისმიერი სხვა სექსუალური ხასიათის არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევა.

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

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 5. დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები

აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობასა 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 პროფესიული გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;

გ) შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;

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

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

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 6. სამუშაოსთვის დამახასიათებელი მოთხოვნები

დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა პირის განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან ან სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერი საშუალება.#

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 7. მტკიცების ტვირთი

დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებული დავის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს იმ ფაქტებზე ან/და გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის საფუძველს გონივრული ვარაუდისთვის, რომ დამსაქმებელმა დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნა დაარღვია.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 8. დაცვის ან მხარდაჭერის განსაკუთრებული ღონისძიებები

დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა განსაკუთრებული ღონისძიებები, რომლებიც ხორციელდება იმ პირთა საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც, ჩვეულებრივ, აღიარებულია, რომ, ასაკის, სქესის,

შეზღუდული შესაძლებლობის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, სოციალური ან კულტურული სტატუსის გათვალისწინებით, განსაკუთრებულ დაცვას ან მხარდაჭერას საჭიროებენ.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 9. გონივრული მისადაგება

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის, კერძოდ, გონივრული მისადაგების პრინციპის, დაცვის მიზნით დამსაქმებელი ვალდებულია საჭიროების შემთხვევაში განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები, რათა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს ჰქონდეს თანაბარი შესაძლებლობა დასაქმების, კარიერული წინსვლის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების ხელმისაწვდომობისთვის, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი ღონისძიება დამსაქმებელს არაპროპორციულ ტვირთს აკისრებს. ეს ტვირთი არაპროპორციულად არ მიიჩნევა, თუ კონკრეტულ ღონისძიებასთან დაკავშირებით მოქმედებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სახელმწიფო მხარდაჭერის პროგრამები, შეღავათები ან/და სხვა, ალტერნატიული საშუალებები. #

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

კარი II. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობა

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

თავი III. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 10. შრომითი ქმედუნარიანობის წარმოშობა და სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი

1. ფიზიკური პირის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა 16 წლიდან.

2. 16 წლამდე არასრულწლოვანის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა მისი კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობით, თუ შესაბამისი შრომითი ურთიერთობა არ ეწინააღმდეგება არასრულწლოვანის ინტერესებს, ზიანს არ აყენებს მის ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას და არ უზღუდავს მას სავალდებულო დაწყებითი და საბაზო განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას. არასრულწლოვანის კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობა ძალაში რჩება მსგავსი ხასიათის შემდგომი შრომითი ურთიერთობის მიმართაც.

3. 14 წლამდე არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ სპორტის, ხელოვნების ან კულტურის სფეროში საქმიანობის განსახორციელებლად ანდა სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად.

4. აკრძალულია არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება სათამაშო ბიზნესთან, ღამის გასართობ დაწესებულებასთან, ეროტიკული და პორნოგრაფიული პროდუქციის, ფარმაცევტული და ტოქსიკური ნივთიერებების დამზადებასთან, გადაზიდვასა და რეალიზაციასთან დაკავშირებული სამუშაოების შესასრულებლად.

5. აკრძალულია არასრულწლოვანთან ანდა ორსულ, ახალნამშობიარებ ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიანი სამუშაოს შესასრულებლად.

6. აკრძალულია „ადრეული და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით ან „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ დაწესებულებაში, არასრულწლოვანთათვის ნებისმიერი სახის საგანმანათლებლო/სასწავლო/სააღმზრდელო მომსახურების გამწევ დაწესებულებაში (მათ შორის, სკოლისგარეშე საგანმანათლებლო და სააღმზრდელო დაწესებულებაში), ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა მომსახურების დაწესებულებაში (თავშესაფარში), „ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ

თავშესაფარში/კრიზისულ ცენტრში, „სოციალური დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულ სპეციალიზებულ დაწესებულებად/სპეციალიზებულ დაწესებულებაში იმ პირის დასაქმება, რომელიც ნასამართლევია „სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართული დანაშაულის ჩადენისთვის, მიუხედავად ნასამართლობის მოხსნისა ან გაქარწყლებისა.

7. აკრძალულია საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრულ შესაბამის დაწესებულებაში იმ პირის დასაქმება, რომელიც ნასამართლევია „სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართული დანაშაულის ჩადენისთვის ან რომელსაც იმავე კანონის საფუძველზე ჩამოერთვა აღნიშნულ დაწესებულებაში საქმიანობის უფლება.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 11. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა და ინფორმაციის გაცვლა შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე

1. დამსაქმებელს უფლება აქვს, 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 კანდიდატის შესახებ ინფორმაცია და კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაცია არ შეიძლება კანდიდატის თანხმობის გარეშე იყოს ხელმისაწვდომი სხვა პირისთვის, გარდა საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.

5. კანდიდატს უფლება აქვს, გამოითხოვოს მის მიერ წარდგენილი დოკუმენტები, თუ დამსაქმებელმა არ დადო მასთან შრომითი ხელშეკრულება.

6. დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს მიაწოდოს შემდეგი ინფორმაცია:

ა) შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ;

ბ) შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (ზეპირი ან წერილობითი) 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 მიიჩნევა დამსაქმებლის მიერ მასთან შრომითი ხელშეკრულების დადებით ან დასაქმებაზე უარის შესახებ ინფორმირებით.

8. დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება კანდიდატის დასაქმებაზე უარის თქმის თაობაზე.

9. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს გააცნოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული დებულებები პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ, აგრეთვე

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.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 12. შრომითი ხელშეკრულების დადება

1. შრომითი ხელშეკრულება იდება ზეპირი ან წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

2. თუ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა 1 თვეს აღემატება, აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადება.

3. გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა არის 1 წელი ან 1 წელზე მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ შემდეგი საფუძვლის არსებობისას:

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) შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებს „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებას;

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

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

5. თუ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულება დადებულია ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

6. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ამ მუხლით დაწესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულ მეწარმეზე, თუ მისი სახელმწიფო რეგისტრაციიდან 48 თვე არ გასულა (დამწყები საწარმო) და იგი აკმაყოფილებს საქართველოს მთავრობის მიერ დადგენილ 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 იმ მეწარმე სუბიექტზე, რომელიც შექმნილია რეორგანიზაციის შედეგად, სხვა მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის ან თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე.

8. გარდა შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“–„ვ“ ქვეპუნქტებით

გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით დადების შემთხვევისა, თუ შრომითი ურთიერთობა დაწყებულია ამ მუხლის მე-6 პუნქტით განსაზღვრულ 48-თვიან პერიოდში, ამ ვადის ამოწურვის შემდეგ მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

9. დამსაქმებელი ვალდებულია განსაზღვრული ვადით დასაქმებულ პირს აცნობოს არსებული ვაკანსიების შესახებ, რათა მას ჰქონდეს, სხვა დასაქმებულის მსგავსად, უვადო შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში არსებული პოზიციების დაკავების თანაბარი შესაძლებლობა.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.
საქართველოს 2021 წლის 2 აგვისტოს ორგანული კანონი №899 – ვებგვერდი, 04.08.2021წ.
საქართველოს 2021 წლის 1 დეკემბრის ორგანული კანონი №1039 – ვებგვერდი, 06.12.2021წ.

მუხლი 13. შრომითი ხელშეკრულების ენა

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

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 14. შრომითი ხელშეკრულების შინაარსი

1. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია:

ა) ინფორმაცია შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა შესახებ;

ბ) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;

გ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო;

დ) სამუშაო ადგილი და ინფორმაცია დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, თუ მისი მუდმივი ან ძირითადი სამუშაო ადგილი განსაზღვრული არ არის;

ე) თანამდებობა (არსებობის შემთხვევაში მიეთითება რანგი, თანრიგი, კატეგორია და სხვა) და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა;

ვ) შრომის ანაზღაურება (მიეთითება ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში – დანამატი) და მისი გადახდის წესი;

ზ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;

თ) ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი;

ი) დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი;

კ) კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებები – იმ შემთხვევაში, თუ ამ დებულებებით დასაქმებულთა შრომის პირობები განსხვავებულად რეგულირდება.

2. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს დასაქმების შესახებ ცნობა. ეს ცნობა უნდა შეიცავდეს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ხელშეკრულების ვადის თაობაზე.

3. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია პირს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს შრომის შინაგანაწესი (არსებობის შემთხვევაში). დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს გააცნოს შრომის შინაგანაწესში შეტანილი ცვლილება მისი შეტანიდან 14

კალენდარული დღის ვადაში.

4. თუ დასაქმებულთან დადებულია რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულება, რომლებიც მხოლოდ ავსებს და მთლიანად არ ცვლის ერთმანეთს, ყველა შრომითი ხელშეკრულება ინარჩუნებს ძალას და ერთ შრომით ხელშეკრულებად მიიჩნევა.

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

6. თუ დასაქმებულთან დადებულია რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულება, რომლებიც ერთსა და იმავე პირობას ეხება, უპირატესობა ენიჭება ბოლო შრომით ხელშეკრულებას.

7. ბათილია დასაქმებულთან დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 14[1]. შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში ბიოლოგიური სქესის ამსახველი შინაარსის მქონე სიტყვების გამოყენება

ბათილია შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში დაკისრებული ნებისმიერი ვალდებულების, შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში გაცემული ნებისმიერი მითითების ან/და შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში დადებული ნებისმიერი შეთანხმების ის ნაწილი, რომელიც ბიოლოგიური სქესის ამსახველი შინაარსის ქონის გამო რომელიმე სიტყვის ან სიტყვათა ერთობლიობის გამოყენებისგან თავის შეკავებას გულისხმობს.

საქართველოს 2024 წლის 17 სექტემბრის ორგანული კანონი №4455 – ვებგვერდი, 03.10.2024წ.

მუხლი 15. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

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

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 16. არასრული სამუშაო განაკვეთი

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

შენიშვნა: ამ მუხლის მიზნებისთვის სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომელიც იმავე ფორმის შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში იმავე დამსაქმებლისთვის ასრულებს იმავე ან მსგავს სამუშაოს და დასაქმებულია იმავე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში. იმავე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის არარსებობის შემთხვევაში გასათვალისწინებელია იმავე დამსაქმებელთან ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი. ასეთი პირის არარსებობის შემთხვევაში გასათვალისწინებელია საქმიანობის იმავე სფეროში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი.

2. აკრძალულია შრომის პირობებთან დაკავშირებით არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო 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 მის მიერ სრული სამუშაო განაკვეთიდან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე ან არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლაზე უარის თქმის გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს უფლება აქვს, შესაბამისი წინაპირობების დაცვით შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით.

4. ობიექტური შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია:

ა) გაითვალისწინოს დასაქმებულის მოთხოვნა სრული სამუშაო განაკვეთიდან დამსაქმებელთან არსებულ არასრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის შესახებ;

ბ) გაითვალისწინოს დასაქმებულის მოთხოვნა შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის ან სამუშაო დროის გაზრდის შესახებ;

გ) დროულად გაავრცელოს არსებული სრული და არასრული სამუშაო განაკვეთების შესახებ ინფორმაცია სრული სამუშაო განაკვეთიდან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე ან არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის ხელშეწყობის უზრუნველსაყოფად;

დ) გაითვალისწინოს წამახალისებელი ღონისძიებები ორგანიზაციის ყველა დონეზე (მათ შორის, წამყვან/მენეჯერულ თანამდებობებზე) არასრული სამუშაო განაკვეთის ხელმისაწვდომობისთვის, აგრეთვე, თუ ეს მიზანშეწონილია, არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის კარიერული წინსვლის, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული მობილობის ხელშეწყობისთვის.

5. დასაქმებულის უფლება, დასაქმდეს ერთზე მეტ სრულ ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება შეიზღუდოს, თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენტია.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 17. გამოსაცდელი ვადა

1. შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, შესაძლებელია მასთან მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.

2. გამოსაცდელ ვადაში შესრულებული სამუშაო ანაზღაურდება. 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 დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 18. სტაჟირება

1. სტაჟიორი არის ფიზიკური პირი, რომელიც დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე, კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად.

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

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

4. სტაჟიორისა და დამსაქმებლის ურთიერთობას აწესრიგებს წერილობითი ხელშეკრულება. ამ ხელშეკრულებაში დეტალურად უნდა იყოს აღწერილი სტაჟიორის მიერ შესასრულებელი სამუშაო.

5. სტაჟიორთან დადებულ ხელშეკრულებაზე ვრცელდება ამ კანონით (გარდა ამ კანონის VII თავისა) გათვალისწინებული დაცვის ყველა მინიმალური სტანდარტი. სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

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

7. ამ მუხლის მოქმედება არ ვრცელდება საჯარო დაწესებულებებზე, მათ შორის, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

თავი IV. სამუშაოს შესრულება

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 19. სამუშაოს პირადად შესრულების მოვალეობა

დასაქმებული ვალდებულია სამუშაო პირადად შეასრულოს.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 20. შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა

1. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისთვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს.

2. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.

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

4. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად არ მიიჩნევა შემდეგი გარემოების შეცვლა:

ა) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ ხელმისაწვდომი საზოგადოებრივი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისასვლელად და დასაბრუნებლად საჭიროა დღეში არაუმეტეს 3 საათისა, ამასთანავე, ეს არ მოითხოვს არაპროპორციულ ხარჯებს;

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

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

6. თუ იმ დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობა, რომელიც არის ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალი, სამედიცინო დასკვნის თანახმად, არ იძლევა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას, მას გონივრული მისადაგების ფარგლებში უფლება აქვს, მოითხოვოს იმავე დამსაქმებელთან თავისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამისი სამუშაოს შესრულება.

7. იმ დასაქმებულის შრომის პირობების შემსუბუქების ან მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანის შეუძლებლობის შემთხვევაში, რომელიც არის ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალი, სამედიცინო დასკვნაში მითითებული ვადის, აგრეთვე ორსულობის, ახალნამშობიარობის ან მეძუძურობის ფაქტის გათვალისწინებით, დასაქმებული თავისუფლდება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოვალეობების შესრულებისგან. მას აღნიშნული პერიოდი არ ჩაეთვლება ამ კანონის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტითა და 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ დროებითი შრომისუუნაროობის ვადაში. შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოვალეობების შესრულებისგან 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 იმავე სამუშაოზე იმავე შრომის პირობებით, აგრეთვე ისარგებლოს ნებისმიერი გაუმჯობესებული შრომის პირობებით იმის ფარგლებში, რისი მიღების უფლებაც მას ექნებოდა, შესაბამისი შვებულებით რომ არ ესარგებლა.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

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 წელიწადში 45 კალენდარულ დღეს არ აღემატება.

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

4. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს სრულად აუნაზღაუროს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯი.

5. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 22. პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა

1. დამსაქმებელი ხელს უწყობს დასაქმებულის 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, თუ ეს აუცილებელია მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და დამსაქმებლისთვის არაპროპორციულ ხარჯებს არ წარმოშობს.

3. თუ პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ან სხვა სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს დამსაქმებელი, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 23. შრომის შინაგანაწესი

1. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი. იგი ვალდებულია შრომის შინაგანაწესი დასაქმებულს გააცნოს.

2. შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს:

ა) სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, სამუშაო დღეს სამუშაოს დაწყების დრო 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) ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;

ვ) შრომის პირობების დაცვის წესები;

ზ) წახალისების სახე, პასუხისმგებლობის სახე და მათი გამოყენების წესები;

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 შრომის შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.

5. დამსაქმებელი ვალდებულია ხელი შეუწყოს დასაქმების ადგილზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების რეალიზებას, მათ შორის, გონივრული მისადაგების ფარგლებში „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ საქართველოს კანონის 36-ე მუხლით გათვალისწინებული სავალდებულო სტანდარტების/ნორმატივების დაცვითა და შესრულებით.

6. ბათილია შრომის შინაგანაწესის ის დებულება, რომელიც ამ კანონს, ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

თავი V. სამუშაო დრო, შესვენების დრო და დასვენების დრო

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 24. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა

1. ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.

2. ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.

3. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/სამუშაო პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტი რეჟიმია, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. საქართველოს მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ განსაზღვრავს სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგების ჩამონათვალს.

4. სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.

5. თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 6 საათს აღემატება, დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება. შესვენების დროის ხანგრძლივობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არანაკლებ 6 საათია, შესვენების დროის ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 60 წუთი.

6. იმ დასაქმებულს, რომელიც მეძუძური ქალია და 1 წლამდე ბავშვს კვებავს, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება ბავშვის კვებისთვის სამუშაო დღის განმავლობაში არანაკლებ 1 საათისა. ბავშვის კვებისთვის შესვენება სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება.

7. ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული 12-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია დასაქმებულმა არაუმეტეს 14 დღის განმავლობაში მიმდევრობით ორჯერ ისარგებლოს 24-საათიანი დასვენების დროით.

8. 16 წლიდან 18 წლამდე არასრულწლოვანის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს და სამუშაო დღის განმავლობაში 6 საათს.

9. 14 წლიდან 16 წლამდე არასრულწლოვანის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს და სამუშაო დღის განმავლობაში 4 საათს.

10. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერ წარმომადგენელს ან მხარდამჭერს უფლება აქვს, დასვენების დღეების გარდა, თვეში ერთხელ ისარგებლოს დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით ან დამსაქმებელს შეუთანხმოს შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული სამუშაო დრო.

10[1]. პირს, რომელიც არის სისხლის ან მისი კომპონენტის დონორი, უფლება აქვს, გათავისუფლდეს სამსახურიდან სისხლის ან მისი კომპონენტის ჩაბარების დროს. დამსაქმებელი ვალდებულია წინასწარი შეთანხმებით, შეუფერხებლად გაუშვას დასაქმებული სისხლის ან მისი კომპონენტის ჩასაბარებლად. დასაქმებულს სისხლის ან მისი კომპონენტის ჩაბარების მიზნით გაცდენილი სამუშაო საათები სისხლის ან მისი კომპონენტის ჩაბარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარდგენის შემთხვევაში საპატიოდ ჩაეთვლება და შეუნარჩუნდება შრომის ანაზღაურება.

11. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის დოკუმენტი შეინახოს 1 წლის განმავლობაში. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას განსაზღვრავს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი (შემდგომ – მინისტრი) სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.
საქართველოს 2022 წლის 15 დეკემბრის ორგანული კანონი №2401 – ვებგვერდი, 27.12.2022წ.

მუხლი 25. ცვლაში მუშაობისთვის განსაზღვრული სამუშაო დრო

1. თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/სამუშაო პროცესის უწყვეტ 24-საათიან

რეჟიმს, მხარეებს უფლება აქვთ, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, ამ კანონის 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტის პირობების გათვალისწინებით და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით.

2. ცვლაში მუშაობა არის სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდი, რომლის მიხედვით, დასაქმებულები ერთსა და იმავე სამუშაოზე თანამიმდევრობით ცვლიან ერთმანეთს განსაზღვრული გრაფიკის, მათ შორის, როტაციული გეგმის, შესაბამისად, ისე, რომ შესაძლებელი იყოს წარმოების/სამუშაო პროცესის დასაქმებულისთვის დადგენილ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს გაგრძელება.

3. მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა აკრძალულია.

4. ცვლაში მუშაობა და ერთი ცვლიდან მეორე ცვლაში გადასვლა განისაზღვრება ცვლების განრიგით, რომელსაც ამტკიცებს დამსაქმებელი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით. დასაქმებულს ცვლების განრიგის ცვლილების შესახებ უნდა ეცნობოს არანაკლებ 10 დღით ადრე, თუ, უკიდურესი საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელი არ არის.

5. სამთო-მომპოვებელ სფეროში სამუშაო დროის რეგულირების წესს განსაზღვრავს მინისტრი სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 26. სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესი

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

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 27. ზეგანაკვეთური სამუშაო

1. ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. არასრულწლოვანის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში ჯამურად – 4 საათს.

2. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად.

3. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

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

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 –

ზეგანაკვეთური ანაზღაურებით.

6. ამ მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში აკრძალულია იმ დასაქმებულის, რომელიც არის ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, არასრულწლოვანი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენელი ან მხარდამჭერი ან რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 28. ღამის სამუშაოზე დასაქმების შეზღუდვა

1. ამ კანონის მიზნებისთვის ღამის დრო გულისხმობს 22 საათიდან 6 საათამდე პერიოდს.

2. ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი არის ნებისმიერი პირი, რომელიც ყოველდღიური ნორმირებული სამუშაო დროის ფარგლებში ღამის დროის განმავლობაში, ჩვეულებრივ, მუშაობს არანაკლებ 3 საათს, 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 შემდეგ.

3. აკრძალულია ღამის სამუშაოზე არასრულწლოვანის, ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება. აკრძალულია ღამის სამუშაოზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ან იმ პირის დასაქმება, რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი, მისი თანხმობის გარეშე.

4. მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაო პირობებში ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირისთვის 24 საათის განმავლობაში მაქსიმალური სამუშაო დრო 8 საათს არ უნდა აღემატებოდეს. ეს წესი არ ვრცელდება ცვლაში მუშაობის შემთხვევაზე.

5. ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირის მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია საკუთარი ხარჯით უზრუნველყოს მისთვის წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომი პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარება სამედიცინო კონფიდენციალურობის პრინციპის დაცვით. ამ სამედიცინო შემოწმების ჩატარების პერიოდულობასა და ფარგლებს განსაზღვრავს მინისტრი სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ.

6. ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი, რომელსაც, სამედიცინო დასკვნის თანახმად, ღამის სამუშაოს შესრულების გამო ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან დაკავშირებული პრობლემა აქვს, დამსაქმებელმა შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში მისთვის შესაფერის დღის სამუშაოზე უნდა გადაიყვანოს.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 29. სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარების უფლება

1. ორსულ ქალს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი დრო სამედიცინო გამოკვლევის ჩატარებისთვის, თუ ეს გამოკვლევა სამუშაო დროის განმავლობაში უნდა ჩატარდეს.

2. ორსულ ქალს სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები ამ გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარდგენის შემთხვევაში საპატიოდ ჩაეთვლება და შრომის ანაზღაურება შეუნარჩუნდება.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

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;

ი[1]) 17 მაისი - ოჯახის სიწმინდისა და მშობლების პატივისცემის 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. დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ კანონით გათვალისწინებული უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით.

3. ამ კანონით გათვალისწინებული უქმე დღეების გარდა, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით შესაძლებელია განისაზღვროს სხვა უქმე დღეებიც. დამსაქმებელს უფლება აქვს, მოსთხოვოს დასაქმებულს, რომ მან სამუშაო, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრული უქმე დღის ნაცვლად, მის მომდევნო, ამ კანონის 24-ე მუხლის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებულ დასვენების დღეს შეასრულოს.

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

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.
საქართველოს 2024 წლის 17 სექტემბრის ორგანული კანონი №4455 – ვებგვერდი, 03.10.2024წ.

თავი VI. შვებულება

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 31. შვებულების ხანგრძლივობა

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

2. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებისგარეშე შვებულებით – წელიწადში სულ

მცირე 15 კალენდარული დღით.

3. დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება:

ა) მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მუშაობისთვის – წელიწადში 10 კალენდარული დღე;

ბ) საომარი მდგომარეობის ან/და საგანგებო მდგომარეობის, საგანგებო სიტუაციის ღონისძიებებში მონაწილეობისას მათი დასრულების შემდეგ ერთჯერადად – არაუმეტეს 15 კალენდარული დღისა;

გ) სამშვიდობო ოპერაციაში როტაციის ვადის ამოწურვისა და საქართველოში დაბრუნების შემდეგ – 30 კალენდარული დღე.

4. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს ამ მუხლით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული ვადები და პირობები. ეს ვადები და პირობები არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.

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

6. ბათილია შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ანაზღაურებადი შვებულებით ყოველწლიურად სარგებლობის უფლება დათმობილია ან უარყოფილია.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.
საქართველოს 2023 წლის 21 სექტემბრის ორგანული კანონი №3542 – ვებგვერდი, 12.10.2023წ.

მუხლი 32. შვებულების მიცემის წესი

1. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

2. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს მუშაობის მეორე წლიდან შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის განმავლობაში ნებისმიერ დროს.

3. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულმა შვებულება შეიძლება ნაწილ-ნაწილ გამოიყენოს.

4. შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუუნარობის 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 განსაზღვრული, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა.

6. ამ კანონის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ“ და „გ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ შემთხვევებზე არ ვრცელდება ამ მუხლის პირველი და მე-5 პუნქტებით განსაზღვრული პირობები.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.
საქართველოს 2023 წლის 21 სექტემბრის ორგანული კანონი №3542 – ვებგვერდი, 12.10.2023წ.

მუხლი 33. ანაზღაურებისგარეშე შვებულების აღებისას დამსაქმებლის წინასწარ გაფრთხილების ვალდებულება

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

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 34. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობა

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

2. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში არ ითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენის დრო ან 7 სამუშაო დღეზე მეტი ხანგრძლივობის ანაზღაურებისგარეშე შვებულება.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 35. ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის გამონაკლისი შემთხვევები

1. თუ დასაქმებულისთვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება სამუშაო პროცესის ნორმალურად წარმართვაზე უარყოფითი გავლენა მოახდინოს, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების მომდევნო წლისთვის გადატანა. არასრულწლოვანის ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისთვის გადატანა აკრძალულია.

2. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისთვის ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში გადატანა.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 36. დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება

დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან, თუ მის მიერ მუშაობის დაწყების ან ბოლო შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან, ხოლო თუ იგი ყოველთვიურ ფიქსირებულ შრომის ანაზღაურებას იღებს – ბოლო თვის შრომის ანაზღაურების მიხედვით.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

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

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 37. შვებულება ორსულობისა 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. დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შვებულება, თავისი შეხედულებისამებრ, 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. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე.

4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული ბავშვის მოვლის გამო შვებულება შეუძლია მთლიანად ან ნაწილობრივ გამოიყენოს ბავშვის დედამ ან მამამ. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებით სარგებლობა ბავშვის დედის ექსკლუზიური უფლებაა, თუმცა ბავშვის მამას უფლება აქვს, ისარგებლოს აღნიშნული შვებულების იმ დღეებით, რომლებიც ბავშვის დედას არ გამოუყენებია.

5. ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე

გააფრთხილოს დამსაქმებელი აღნიშნული შვებულების აღების შესახებ. დასაქმებული ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებასა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურებად ნაწილს იყენებს თანამიმდევრობით, შესაბამისად, 183 ან 200 კალენდარული დღის განმავლობაში.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 38. შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო

დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა 1 წლამდე ბავშვი, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

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 ოდენობა განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ აღნიშნული შვებულებების დამატებით ანაზღაურებაზე.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.
საქართველოს 2022 წლის 16 დეკემბრის ორგანული კანონი №2438 – ვებგვერდი, 27.12.2022წ.

მუხლი 40. დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო

1. დასაქმებულს თავისი თხოვნის საფუძველზე, მთლიანად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი, ანაზღაურებისგარეშე შვებულება 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.

2. ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება შეიძლება მიეცეს იმ დასაქმებულს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

თავი VIII. შრომის ანაზღაურება

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 41. შრომის ანაზღაურების ფორმა, ოდენობა და გაცემის დრო

1. შრომის ანაზღაურება არის ძირითადი ან მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი ან ნებისმიერი სხვა ანაზღაურება, რომელიც გადახდილია ფულადი ფორმით ან ნატურით და რომელსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ იღებს დასაქმებული დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ.

2. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით.

3. შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ეს წესი არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებულ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 42. შრომის ანაზღაურება იძულებითი მოცდენის დროს

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

2. დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

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. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დასაქვითი თანხის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 44. საბოლოო ანგარიშსწორება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას

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

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

თავი IX. შრომის პირობების დაცვა

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 45. უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი უზრუნველყოფის უფლება

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

2. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს გონივრულ ვადაში მიაწოდოს მის ხელთ არსებული სრული, ობიექტური და გასაგები ინფორმაცია ყველა 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 სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას. დასაქმებული ვალდებულია დამსაქმებელს დაუყოვნებლივ შეატყობინოს იმ გარემოების შესახებ, რომლის გამოც იგი უარს ამბობს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაზე.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია დანერგოს შრომის უსაფრთხოების უზრუნველმყოფი პრევენციული სისტემა და დასაქმებულს დროულად მიაწოდოს სათანადო ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკებისა და მათი პრევენციისთვის მისაღები ზომების, აგრეთვე საფრთხის შემცველ აღჭურვილობასთან მოპყრობის წესების შესახებ, ამასთანავე, აუცილებლობის შემთხვევაში დასაქმებული უზრუნველყოს პერსონალური დამცავი აღჭურვილობით, სახიფათო მოწყობილობა, ტექნოლოგიური პროგრესის შესაბამისად, დროულად შეცვალოს უსაფრთხო ან ნაკლებად სახიფათო მოწყობილობით და მიიღოს ყველა სხვა გონივრული ზომა დასაქმებულის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დასაცავად.

5. დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ყველა გონივრული ზომა საწარმოო შემთხვევის შედეგების

დროული ლოკალიზაციისა და ლიკვიდაციისთვის, პირველადი დახმარების გაწევისა და ევაკუაციისთვის.

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

7. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ორსული ქალის ისეთი შრომისგან დაცვა, 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 ჩატარების შემთხვევები და წესები, განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

თავი X. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 46. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

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

2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებია:

ა) გაფიცვა;

ბ) ლოკაუტი;

გ) აქტიური საარჩევნო უფლების ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება;

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

ე) წვევამდელთა ეროვნულ სამხედრო სამსახურში ან არასამხედრო, ალტერნატიულ შრომით სამსახურში გაწვევა;

ვ) სარეზერვო სამხედრო სამსახურში გაწვევა;

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

თ) ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, თუ იგი ვეღარ ასრულებს სამსახურებრივ მოვალეობას, მაგრამ წელიწადში არაუმეტეს 30 კალენდარული დღისა;

ი) დროებითი შრომისუუნაროება, 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 30 კალენდარულ დღეს არ უნდა აღემატებოდეს;

ლ) ანაზღაურებისგარეშე შვებულება;

მ) ანაზღაურებადი შვებულება.

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

4. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება არ მიეცემა, 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, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.
საქართველოს 2023 წლის 21 სექტემბრის ორგანული კანონი №3542 – ვებგვერდი, 12.10.2023წ.

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 მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა;

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 მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო 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, თუ მისი 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 სხვა გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;

ლ) ამ კანონის 67-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად 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. შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია ამ კანონის 48-ე მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტით განსაზღვრულ წერილობით შეტყობინებაში დაასაბუთოს ის ობიექტური გარემოება, რომელიც, მისი შეხედულებით, ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

4. არასრულწლოვანის კანონიერ წარმომადგენელს ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს უფლება აქვს, მოითხოვოს არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, თუ მუშაობის გაგრძელება ზიანს მიაყენებს არასრულწლოვანის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას ან სხვა მნიშვნელოვან ინტერესებს.

5. დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა:

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

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

გ) დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“, „გ“, „დ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ ან „მ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტის შემთხვევისა;

დ) დასაქმებულის წვევამდელთა ეროვნულ სამხედრო სამსახურში, არასამხედრო, ალტერნატიულ შრომით სამსახურში ან სარეზერვო სამხედრო სამსახურში გაწვევის გამო ან/და დასაქმებულის მიერ წვევამდელთა ეროვნული სამხედრო სამსახურის, არასამხედრო, ალტერნატიული შრომითი სამსახურის ან სარეზერვო სამხედრო სამსახურის გავლის პერიოდში, გარდა შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“, „გ“, „დ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ ან „მ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტის შემთხვევისა;

ე) დასაქმებულის სასამართლოში ნაფიც მსაჯულად ყოფნის პერიოდში, გარდა შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“, „გ“, „დ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ ან „მ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტის შემთხვევისა.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.
საქართველოს 2023 წლის 21 სექტემბრის ორგანული კანონი №3542 – ვებგვერდი, 12.10.2023წ.

მუხლი 48. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

1. დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ ან „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტისას იგი ვალდებულია დასაქმებული არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

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

3. დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტისას იგი ვალდებულია დამსაქმებელი

არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

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

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

6. დასაქმებულს უფლება აქვს, დამსაქმებლის 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 სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში დასაქმებულს უფლება აქვს, იმავე სარჩელით განმეორებით მიმართოს სასამართლოს სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ განჩინების ან სარჩელის განუხილველად დატოვების შესახებ განჩინების მისთვის ჩაბარებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

7. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მიერ 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 დამსაქმებელს ეკისრება. თუ დასაქმებული დამსაქმებლისგან არ მოითხოვს ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებულ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება გაასაჩივროს სასამართლოში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

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

9. დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების განსაზღვრისას სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტის შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მიცემული კომპენსაცია.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 49. მასობრივი დათხოვნა

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

ა) არანაკლებ 10 დასაქმებულთან – იმ ორგანიზაციაში, რომელშიც დასაქმებულთა რაოდენობა 20-ზე მეტია, მაგრამ 100-ზე ნაკლებია;

ბ) დასაქმებულთა არანაკლებ 10 პროცენტთან – იმ ორგანიზაციაში, რომელშიც დასაქმებულთა რაოდენობა 100-ზე მეტია.

2. თუ დამსაქმებელი გეგმავს მასობრივ დათხოვნას, იგი ვალდებულია გონივრულ ვადაში დაიწყოს კონსულტაციები დასაქმებულთა გაერთიანებასთან (მისი არარსებობის შემთხვევაში – დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან) შესაძლო შეთანხმების მიღწევის განზრახვით. კონსულტაციები, სულ მცირე, უნდა მოიცავდეს მასობრივი დათხოვნის თავიდან აცილების ან დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირების გზებსა და საშუალებებს და დათხოვნილ დასაქმებულთა კვლავ დასაქმების ან მათი გადამზადების მხარდაჭერის შესაძლებლობას.

3. დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე არანაკლებ 45 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს მინისტრსა და იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც შეუწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები. დამსაქმებელი ვალდებულია მინისტრისთვის გაგზავნილი შეტყობინების ასლი გაუგზავნოს დასაქმებულთა გაერთიანებას (მისი არარსებობის შემთხვევაში – დასაქმებულთა წარმომადგენლებს). მასობრივი დათხოვნა ძალაში შედის მინისტრისთვის აღნიშნული შეტყობინების გაგზავნიდან 45 კალენდარული დღის შემდეგ.

4. დასაქმებულებს უნდა მიეცეთ კონსტრუქციული წინადადებების წარდგენის შესაძლებლობა. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებას (მისი არარსებობის შემთხვევაში – დასაქმებულთა წარმომადგენლებს) წერილობით შეატყობინოს შემდეგი ინფორმაცია: დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის მიზეზები, დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობა და კატეგორია, ორგანიზაციაში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა და კატეგორიები, დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც განხორციელდება მასობრივი დათხოვნა, კრიტერიუმები, რომლებითაც ხდება დასათხოვ დასაქმებულთა შერჩევა და მათთვის კომპენსაციის გადახდა.

5. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებისთვის (მისი არარსებობის შემთხვევაში – დასაქმებულთა წარმომადგენლებისთვის) გაგზავნილი, ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული ინფორმაციის შესახებ წერილობითი შეტყობინების ასლი გაუგზავნოს მინისტრს.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 50. საწარმოს გადაცემა

1. ამ კანონის მიზნებისთვის:

ა) საწარმოს გადაცემა ნიშნავს გარიგების ან კანონის საფუძველზე საწარმოს ან ბიზნესის ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილის სხვა დამსაქმებლისთვის გადაცემას, რაც, მათ შორის, მოიაზრებს ეკონომიკური საქმიანობის გადაცემას, რომლის დროსაც შენარჩუნებულია მისი იდენტურობა ან/და არსებითი მსგავსება და რომელიც გულისხმობს რესურსების ორგანიზებულ დაჯგუფებას ძირითადი და დამხმარე ეკონომიკური საქმიანობების განსახორციელებლად;

ბ) გადამცემი საწარმო ნიშნავს ფიზიკურ პირს, იურიდიულ პირს ან პირთა გაერთიანებას, რომელსაც საწარმოს გადაცემის გამო საწარმოსთან ან ბიზნესთან ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილთან მიმართებით უწყდება დამსაქმებლის სტატუსი;

გ) მიმღები საწარმო ნიშნავს ფიზიკურ პირს, იურიდიულ პირს ან პირთა გაერთიანებას, რომელიც საწარმოს გადაცემის გამო მოიპოვებს დამსაქმებლის სტატუსს.

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

3. საწარმოს გადაცემის თარიღის დროს მოქმედი შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე გადამცემი საწარმოს უფლებები და ვალდებულებები საწარმოს გადაცემის საფუძვლით გადაეცემა მიმღებ საწარმოს.

4. გადამცემი საწარმოს მიერ მიმღები საწარმოსთვის მოქმედი შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე უფლებების ან ვალდებულებების შესახებ შეუტყობინებლობა არ გამორიცხავს ამ უფლებებისა თუ ვალდებულებების გადაცემას და მათთან დაკავშირებული გადამცემი საწარმოს ან მიმღები საწარმოს მიმართ დასაქმებულთა უფლებების გადაცემას.

5. საწარმოს გადაცემის შედეგად მიმღები საწარმო ვალდებულია კოლექტიური ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე ან ვადამდე შეწყვეტამდე ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე შეასრულოს კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები. ეს პირობები მიმღებ საწარმოზე ისევე ვრცელდება, როგორც ვრცელდებოდა გადამცემ საწარმოზე. აღნიშნული ვალდებულება მოქმედებს საწარმოს გადაცემის თარიღიდან 1 წლის განმავლობაში.

6. თუ საწარმო ან ბიზნესი ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილი ინარჩუნებს თავის ავტონომიურობას, დასაქმებულთა გაერთიანებამ, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოს გადაცემა, უნდა შეინარჩუნოს საწარმოს გადაცემის თარიღამდე არსებული სტატუსი და ფუნქცია იმავე ვადითა და პირობებით.

7. გადამცემი საწარმო და მიმღები საწარმო ვალდებული არიან დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოს გადაცემა, მიაწოდონ შემდეგი ინფორმაცია: საწარმოს გადაცემის თარიღი, საწარმოს გადაცემის მიზეზები, საწარმოს გადაცემის სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგები დასაქმებულთათვის, ინფორმაცია იმ ღონისძიებების შესახებ, რომლებიც ხორციელდება დასაქმებულების მიმართ. დასაქმებულთა გაერთიანების არარსებობის შემთხვევაში აღნიშნული ინფორმაცია დასაქმებულებს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს ნებისმიერ შემთხვევაში წინასწარ უნდა მიეწოდოთ.

8. გადამცემი საწარმო ვალდებულია ამ მუხლის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული ინფორმაცია დასაქმებულთა გაერთიანებას საწარმოს გადაცემის თარიღამდე 30 დღით ადრე მიაწოდოს. მიმღები საწარმო ვალდებულია აღნიშნული ინფორმაცია დასაქმებულთა გაერთიანებას მიაწოდოს გონივრულ ვადაში, მაგრამ იმ დღემდე არანაკლებ 30 დღით ადრე, როდესაც საწარმოს გადაცემა გავლენას მოახდენს დასაქმებულთა შრომის პირობებზე.

9. თუ გადამცემი საწარმო ან მიმღები საწარმო დასაქმებულების მიმართ ღონისძიებების განხორციელებას გეგმავს, იგი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან არანაკლებ 30 დღით ადრე გამართოს კონსულტაციები აღნიშნულ ღონისძიებებთან დაკავშირებით შეთანხმების მიღწევის განზრახვით.

10. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის პასუხისმგებლობა მიმღებ საწარმოს ეკისრება, თუ შრომითი ხელშეკრულება წყდება იმ საფუძვლით, რომ საწარმოს გადაცემა მოიცავს შრომის პირობების დასაქმებულთა საზიანოდ ცვლილებას.

11. ეს მუხლი არ ვრცელდება „რეაბილიტაციისა და კრედიტორთა კოლექტიური დაკმაყოფილების შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუუნარობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევაზე.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.
საქართველოს 2021 წლის 28 იანვრის ორგანული კანონი №100 – ვებგვერდი, 29.01.2021წ.

მუხლი 51. მუშაობის გაგრძელება დამსაქმებლის მითითებით

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

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

კარი III. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობა

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

თავი XI. გაერთიანების თავისუფლება

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 52. ზოგადი დებულებები

1. დასაქმებულს, დამსაქმებელს უფლება აქვს, წინასწარი ნებართვის გარეშე შექმნას გაერთიანება ან/და გახდეს სხვა გაერთიანების წევრი.

2. დამსაქმებელთა გაერთიანებას, დასაქმებულთა გაერთიანებას უფლება აქვს, შეიმუშაოს საკუთარი წესდება და რეგლამენტი, შექმნას მართვის ორგანოები, აირჩიოს წარმომადგენლები და წარმართოს თავისი საქმიანობა.

3. დამსაქმებელთა გაერთიანებას, დასაქმებულთა გაერთიანებას უფლება აქვს, შექმნას ფედერაცია, კონფედერაცია და გაერთიანდეს მასთან. აღნიშნულ გაერთიანებას, ფედერაციას, კონფედერაციას უფლება აქვს, შეუერთდეს დამსაქმებელთა საერთაშორისო გაერთიანებას, დასაქმებულთა საერთაშორისო გაერთიანებას.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 53. დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა

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

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

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

2. სამუშაო დროის განმავლობაში დასაქმებულმა დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობა შეიძლება მიიღოს დამსაქმებელთან შეთანხმებით.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 54. დამსაქმებელთა გაერთიანებისა და დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობაში ჩარევის აკრძალვა

1. აკრძალულია დამსაქმებელთა გაერთიანებისა და დასაქმებულთა გაერთიანების, მათი წევრებისა და წარმომადგენლების მიერ ერთმანეთის საქმიანობაში ნებისმიერი ფორმით ჩარევა.

2. ამ მუხლის მიზნებისთვის დამსაქმებელთა გაერთიანების ან დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობაში ჩარევა გულისხმობს ნებისმიერ ქმედებას, რომლის მიზანია აღნიშნული გაერთიანების საქმიანობისთვის ფინანსური ან სხვა საშუალებებით ხელის შეშლა მასზე კონტროლის განსახორციელებლად.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

თავი XII. კოლექტიური ხელშეკრულება

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 55. ზოგადი დებულებები

1. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება ერთ ან ერთზე მეტ დამსაქმებელს/ერთ ან ერთზე მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან ერთზე მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის.

2. კოლექტიური ხელშეკრულება:

ა) განსაზღვრავს შრომის პირობებს;

ბ) აწესრიგებს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობას;

გ) აწესრიგებს ერთი ან ერთზე მეტი დამსაქმებლის/ერთი ან ერთზე მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანების და ერთი ან ერთზე მეტი დასაქმებულთა გაერთიანების ურთიერთობას.

3. მხარეები თავად განსაზღვრავენ კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებს.

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

5. მოლაპარაკების პროცესში მხარეები ერთმანეთს აწვდიან ინფორმაციას მოლაპარაკებასთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ. მხარეს უფლება აქვს, არ მიაწოდოს მეორე მხარეს კონფიდენციალური ინფორმაცია, ხოლო კონფიდენციალური ინფორმაციის ან/და სხვა ინფორმაციის მიწოდების შემთხვევაში – მოსთხოვოს ამ ინფორმაციის კონფიდენციალურობის დაცვა.

6. დაუშვებელია კოლექტიური ხელშეკრულების დადების პროცესში სახელმწიფო და მუნიციპალიტეტის ორგანოების ჩარევა. მათი ჩარევით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება ბათილია.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 56. წარმომადგენლობა

1. კოლექტიური ხელშეკრულების დადების ან შეწყვეტის, მისი პირობების შეცვლის ან დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მიზნით დასაქმებულთა გაერთიანება მოქმედებს წარმომადგენლის მეშვეობით.

2. წარმომადგენლობა დასტურდება შესაბამისი დასაქმებულთა გაერთიანების მიერ განსაზღვრული წესით.

3. დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენელი შეიძლება იყოს ნებისმიერი ქმედუნარიანი ფიზიკური პირი.

4. დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენელი მოქმედებს მხოლოდ იმ დასაქმებულთა ინტერესებიდან გამომდინარე, რომლებმაც მას წარმომადგენლობის უფლება მიანიჭეს.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

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 თარიღსა და ვადის გასვლის თარიღს.

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

5. კოლექტიური ხელშეკრულების არსებობა დამსაქმებელს ან დასაქმებულს არ უზღუდავს უფლებას, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა. ეს არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას სხვა დასაქმებულებთან, რომლებიც აღნიშნული ხელშეკრულების მხარეები არიან.

6. კოლექტიური ხელშეკრულებით ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული ამ ხელშეკრულების სუბიექტები.

7. კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები ვრცელდება მის მხარეებზე.

თუ კოლექტიური ხელშეკრულება დადებულია დამსაქმებელსა და ერთ ან ერთზე მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის და ამ გაერთიანებაში გაწევრებულია შესაბამის საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა 50 პროცენტზე მეტი, იმავე საწარმოში მომუშავე სხვა დასაქმებულს უფლება აქვს, დამსაქმებელს წარუდგინოს წერილობითი მოთხოვნა იმის შესახებ, რომ ისიც გახდეს ამ კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე. დამსაქმებელი ვალდებულია აღნიშნული წერილობითი მოთხოვნა დააკმაყოფილოს მისი მიღებიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში. ეს პუნქტი არ უკრძალავს სხვა დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც აერთიანებს ამ საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა 50 პროცენტზე 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 ამ კანონს ეწინააღმდეგება.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

კარი IV. პასუხისმგებლობა და დავა

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

თავი XIII. პასუხისმგებლობა

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 58. მიყენებული ზიანისთვის მატერიალური პასუხისმგებლობა

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

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 59. წერილობითი ხელშეკრულება პასუხისმგებლობის შესახებ

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

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

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 60. შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვები

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

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შეზღუდვა არ შეიძლება დაუწესდეს განათლების, მეცნიერების ან კულტურის სფეროში მომუშავე დასაქმებულს.

3. ამ მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევით მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

თავი XIV. დავა

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

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 მხარისთვის უთანხმოების შესახებ წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

3. დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს:

ა) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა;

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

გ) დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დადებული 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 სასამართლოსთვის ან არბიტრაჟისთვის მიმართვით.

6. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს ამ კანონის 63-ე მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით ან/და სასამართლოსთვის ან არბიტრაჟისთვის მიმართვით.

7. კოლექტიური ხელშეკრულების მონაწილე დასაქმებულს უფლება აქვს, შესაბამისი დავის შემთხვევაში შეუზღუდავად, ინდივიდუალურად დაიცვას თავისი უფლებები სხვა კონკრეტულ საკითხთან დაკავშირებით.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

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. ამ შეტყობინებაში ზუსტად უნდა იყოს მითითებული 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 აღნიშნული შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში.

4. მხარეები ან მათი წარმომადგენლები 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, სასამართლოს მიმართოს.

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 არბიტრაჟისთვის გადაცემაზე.

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

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 63. კოლექტიური დავის განხილვა და გადაწყვეტა

1. კოლექტიური დავა (დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს (არანაკლებ 20 დასაქმებული) შორის ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის) უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს შორის 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. ამ შეტყობინებაში ზუსტად უნდა იყოს მითითებული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები.

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

4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინების მიღების შემდეგ მინისტრი მის საფუძველზე 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. დავის მედიატორის დანიშვნის შესახებ 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 არბიტრაჟისთვის გადაცემაზე.

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

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 64. გაფიცვა და ლოკაუტი

1. გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე. გაფიცვაში მონაწილეობის უფლება არ აქვთ საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრულ პირებს.

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

3. კოლექტიური დავის დროს გაფიცვის უფლება ან ლოკაუტის უფლება წარმოიშობა ამ კანონის 63-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად მინისტრისთვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან ან იმავე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით დავის მედიატორის დანიშვნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლისთანავე.

4. კოლექტიური დავის დროს მისმა მხარეებმა გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყებამდე არაუგვიანეს 3 კალენდარული დღისა ერთმანეთს და მინისტრს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის ან ლოკაუტის დრო, ადგილი, ხასიათი და ინფორმაცია გაფიცვის მონაწილე პირთა რაოდენობის შესახებ.

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, გადაუხადოს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება.

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

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 65. გაფიცვისა და ლოკაუტის გადადება და შეჩერება

თუ საფრთხე ემუქრება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას, აგრეთვე სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურის საქმიანობას, სასამართლოს უფლება აქვს, ერთჯერადად გადადოს გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყება არაუმეტეს 30 დღით, ხოლო დაწყებული გაფიცვა ან ლოკაუტი შეაჩეროს იმავე ვადით.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 66. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურები

1. დაუშვებელია გაფიცვის უფლების სრულად გამოყენება იმ დასაქმებულის მიერ, რომელიც ასრულებს სამუშაოს ისეთი საქმიანობის განსახორციელებლად, რომლით გათვალისწინებული სამუშაო პროცესის სრულად შეწყვეტა აშკარა და გარდაუვალ საფრთხეს უქმნის მთელი საზოგადოების ან მისი გარკვეული ნაწილის სიცოცხლეს, პირად უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობას.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საქმიანობის განმახორციელებელი სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების (ამ ტერმინის ვიწრო მნიშვნელობით) ჩამონათვალს განსაზღვრავს მინისტრი სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში მომუშავე დასაქმებულებს აქვთ გაფიცვის უფლება, თუ ისინი უზრუნველყოფენ მინიმალური მომსახურების მიწოდებას. მინიმალური მომსახურების ფარგლებს განსაზღვრავს მინისტრი სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ. მინისტრის მიერ მინიმალური მომსახურების ფარგლების განსაზღვრისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს მხოლოდ ის სამუშაო პროცესი, რომელიც აუცილებელია მთელი საზოგადოების ან მისი გარკვეული ნაწილის სიცოცხლის, პირადი უსაფრთხოების ან ჯანმრთელობის დასაცავად.

3. იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც არ აქვთ გაფიცვის უფლების სრულად გამოყენების შესაძლებლობა,

უფლება აქვთ, მოითხოვონ, ამ კანონის 63-ე მუხლის შესაბამისად, მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურის, მედიაციის ან/და არბიტრაჟის მეშვეობით კოლექტიური დავის გადაწყვეტა.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 67. უკანონო გაფიცვა და ლოკაუტი

1. საგანგებო მდგომარეობის ან საომარი მდგომარეობის დროს გაფიცვის უფლება ან ლოკაუტის უფლება შეიძლება შეიზღუდოს საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტით. დეკრეტი 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 იქნება ცნობილი.

3. სასამართლოს გამოაქვს გადაწყვეტილება გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ. ეს გადაწყვეტილება დაუყოვნებლივ ეცნობება მხარეებს. გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილება დაუყოვნებლივ სრულდება.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 68. დასაქმებულის გარანტიები

1. გაფიცვაში დასაქმებულის მონაწილეობა არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს შრომის დისციპლინის დარღვევად და გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, გარდა უკანონო გაფიცვის შემთხვევისა.

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

3. დასაქმებული, რომელიც არ მონაწილეობდა გაფიცვაში, მაგრამ გაფიცვის გამო ვერ ასრულებდა სამუშაოს, მხარეთა შეთანხმებით, დამსაქმებელმა შეიძლება გადაიყვანოს სხვა სამუშაოზე ან აუნაზღაუროს შეჩერების პერიოდი შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის მიხედვით.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 69. მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულება

1. თუ ამ კანონის 63-ე მუხლით გათვალისწინებულ კოლექტიურ შრომით დავაზე მედიაციის შედეგად მიღწეულ იქნა შეთანხმება, დავის მხარეს უფლება აქვს, ამ შეთანხმების აღსრულების მიზნით მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნული შეთანხმების აღსრულებისას გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესები.

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

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

კარი IV[1]. (ამოღებულია)

საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.
საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

თავი XII[1]. (ამოღებულია)

საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.
საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 52[1]. (ამოღებულია)

მუხლი 52 . (ამოღებულია)

საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.
საქართველოს 2018 წლის 5 ივლისის ორგანული კანონი №3114 – ვებგვერდი, 11.07.2018წ.
საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 52^2. (ამოღებულია)

საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.
საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 52^3. (ამოღებულია)

საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.
საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 52^4. (ამოღებულია)

საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.
საქართველოს 2020 წლის 15 ივლისის ორგანული კანონი №6857 – ვებგვერდი, 28.07.2020წ.
საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

კარი V. ინფორმაცია და კონსულტაცია სამუშაო ადგილზე

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

თავი XV. სამუშაო ადგილზე ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

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

1. საწარმოში, სადაც რეგულარულად არანაკლებ 50 დასაქმებული მუშაობს, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ამ თავით დადგენილი წესით ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა.

2. ინფორმაციასა და კონსულტაციაზე დასაქმებულთა უფლება შეიძლება განხორციელდეს დასაქმებულთა წარმომადგენლის მეშვეობით. ამ თავის მიზნებისთვის დასაქმებულთა წარმომადგენელი შეიძლება იყოს შემდეგ პირთაგან ერთ-ერთი:

ა) ამ კანონის მე-3 მუხლით გათვალისწინებული დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენელი – პირი, რომელსაც დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება დასაქმებულთა გაერთიანების წესდების საფუძველზე აქვს მინიჭებული;

ბ) ამ მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად არჩეული დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენელი.

3. დასაქმებულები დასაქმებულთა უფლებამოსილ წარმომადგენელს ირჩევენ განსაზღვრული ვადით, ხმათა უბრალო უმრავლესობით, იმ შეხვედრაზე, რომელსაც ესწრება საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა არანაკლებ ნახევარზე მეტი. ამ შეხვედრის მიმდინარეობა და მასზე მიღებული გადაწყვეტილებები აისახება შეხვედრის ოქმში. დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენლების რაოდენობას განსაზღვრავენ უშუალოდ დასაქმებულები შემდეგი პრინციპის დაცვით: თუ საწარმოში 50-დან 100-მდე დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულებმა უნდა აირჩიონ არანაკლებ 3 დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენელი, ხოლო თუ საწარმოში 100-ზე მეტი დასაქმებული მუშაობს – ყოველ 100 დასაქმებულზე – დამატებით 1 დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენელი. საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა არანაკლებ 10 პროცენტის წერილობითი მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენლების არჩევის შესაძლებლობა.

4. საწარმოში, სადაც არის 1 ან 1-ზე მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება და არიან დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენლები, დამსაქმებელთან ერთობლივი კონსულტაციისთვის მათ უნდა განსაზღვრონ უფლებამოსილი წარმომადგენლები მათ მიერ წარმოდგენილ წევრთა რაოდენობის პროპორციულად, ისე, რომ თითოეულისთვის უზრუნველყოფილი იყოს არანაკლებ 1 უფლებამოსილი

წარმომადგენელი.

5. საწარმოში, სადაც არის როგორც დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენელი, ისე დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენელი, დამსაქმებელმა საჭიროების შემთხვევაში უნდა განახორციელოს სათანადო ღონისძიებები, რათა დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენლის არსებობამ არ გამოიწვიოს დასაქმებულთა გაერთიანების ან მათი წარმომადგენლების პოზიციის შესუსტება, აგრეთვე იმისთვის, რომ წახალისდეს დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენლისა და დასაქმებულთა გაერთიანების თანამშრომლობა ყველა შესაბამის საკითხზე.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 71. ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვის პროცედურები

1. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მიაწოდოს ინფორმაცია და გამართოს მათთან კონსულტაცია შემდეგ საკითხებზე:

ა) საწარმოს საქმიანობასა და ეკონომიკურ მდგომარეობასთან დაკავშირებით არსებული და შესაძლო განვითარების შესახებ;

ბ) საწარმოში დასაქმების მდგომარეობის, სტრუქტურის, შესაძლო განვითარებისა და დაგეგმილი ღონისძიების შესახებ, რომელმაც შეიძლება არსებითი გავლენა მოახდინოს დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურებასა და შრომის პირობებზე ან/და საფრთხე შეუქმნას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას;

გ) იმ გადაწყვეტილების შესახებ, რომელმაც შეიძლება შრომის ორგანიზებაში არსებითი ცვლილებების განხორციელება გამოიწვიოს.

2. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შესაბამისი ინფორმაცია მიაწოდოს გონივრულ ვადაში, მაგრამ იმ დღემდე არაუგვიანეს 30 დღისა, როდესაც დამსაქმებელი მიიღებს გადაწყვეტილებას, რომელმაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს დასაქმებულთა ინტერესებზე. აღნიშნული ინფორმაცია წერილობით უნდა იქნეს მიწოდებული. მისი შინაარსი დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შესაბამისი საკითხის ადეკვატურად შესწავლისა და კონსულტაციისთვის მომზადების შესაძლებლობას უნდა აძლევდეს.

3. დამსაქმებელმა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებმა დამსაქმებლის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე უნდა გამართონ კონსულტაცია ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ საკითხზე.

შენიშვნა: ამ თავის მიზნებისთვის კონსულტაცია არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის პოზიციების კეთილსინდისიერი გაცვლა და დიალოგი შესაბამისი საკითხის შესაძლებლობის ფარგლებში გადაწყვეტისთვის შესაძლო შეთანხმების მიღწევის განზრახვით.

4. კონსულტაცია უნდა გაიმართოს საწარმოს დირექტორს ან შესაბამისი მმართველობითი რგოლის წარმომადგენელს (არსებობის შემთხვევაში) და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის შეხვედრების მეშვეობით. შეხვედრების ხანგრძლივობა და სიხშირე ადეკვატური უნდა იყოს. აღნიშნული შეხვედრები დასაქმებულთა წარმომადგენლებს დასაქმებულთა შეხედულებასა და რეკომენდაციაზე დამსაქმებლის პასუხისა და ამ პასუხის საფუძვლის შესახებ ინფორმაციის მიღების შესაძლებლობას უნდა აძლევდეს.

5. დამსაქმებელი და დასაქმებულთა წარმომადგენელი შესაძლებელია წერილობით შეთანხმდნენ ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვის პრაქტიკულ მექანიზმებზე. თუ აღნიშნული უკვე არ არის მოთხოვნილი სპეციალური კანონით, კოლექტიური ხელშეკრულება შეიძლება ითვალისწინებდეს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა წარმომადგენლისთვის ინფორმაციის მიწოდებისა და მათ შორის კონსულტაციის გამართვის მიზნით სამუშაო ადგილზე კომიტეტის შექმნის მექანიზმს.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 72. კონფიდენციალური ინფორმაცია

1. დასაქმებულთა წარმომადგენლებსა და ექსპერტს, რომელიც მათ მხარდაჭერას უზრუნველყოფს, უფლება არ აქვთ, დასაქმებულს ან მესამე პირს გაუმჟღავნონ დამსაქმებლის მიერ მათთვის საწარმოს კანონიერი ინტერესების ფარგლებში მიწოდებული კონფიდენციალური ინფორმაცია. ეს აკრძალვა შეუზღუდავად მოქმედებს. იგი ძალაშია დასაქმებულთა წარმომადგენლების ან ექსპერტის უფლებამოსილების ვადის ამოწურვის შემდეგაც.

2. დამსაქმებელს უფლება აქვს, უარი განაცხადოს ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციის გამართვაზე, თუ აღნიშნული ობიექტურად დასაბუთებული საფუძვლით მნიშვნელოვნად ხელყოფს საწარმოს ფუნქციონირებას ან მას ზიანს მიაყენებს. დასაქმებულთა წარმომადგენლებს უფლება აქვთ, აღნიშნული უარი სასამართლოში გაასაჩივრონ. თუ დამსაქმებლის უარი არ არის ობიექტურად დასაბუთებული, სასამართლო უფლებამოსილია დაავალოს მას ინფორმაციის მიწოდება ან კონსულტაციის გამართვა.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 73. სამუშაო ადგილზე ინფორმაციის მიწოდება, კონსულტაციის გამართვა და სხვა გარანტიები

1. ამ თავით დადგენილი წესები მოქმედებს ამ კანონის 49-ე და 50-ე მუხლებით გათვალისწინებული კონკრეტული ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციების გამართვის პროცედურების შეუზღუდავად.

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

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

კარი VI. აღსრულება

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

თავი XVI. ხანდაზმულობა

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 74. ხანდაზმულობის ვადა

პირს უფლება აქვს, ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული სარჩელის გარდა, ამ კანონიდან გამომდინარე სხვა სარჩელით სასამართლოს მიმართოს 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც მან შეიტყო ან მას უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

თავი XVII. შრომის ინსპექციის სამსახური

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 75. სახელმწიფო ზედამხედველობა საქართველოს შრომის კანონმდებლობაზე

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლისადმი დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – შრომის ინსპექციის სამსახური (შემდგომ – შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ საქართველოს კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის, სამუშაო ადგილზე იძულებითი შრომის – ტრეფიკინგის აკრძალვის საქართველოს კანონმდებლობის ნორმების, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების, შრომითი უფლებებისა და შრომის პირობების შესახებ საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული

აქტის, შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების, აგრეთვე კოლექტიური დავების ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებებისა და საარბიტრაჟო გადაწყვეტილებების ნორმების (შემდგომ – შრომითი ნორმები) ეფექტიანი გამოყენება.

2. შრომითი ნორმების ეფექტიან გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილებები განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით, „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონითა და „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.
საქართველოს 2023 წლის 17 მაისის ორგანული კანონი №2930 – ვებგვერდი, 02.06.2023წ.

მუხლი 76. შრომის ინსპექციის მიერ ადმინისტრაციული სახდელების დაკისრების უფლებამოსილება

1. შრომითი ნორმების დარღვევისთვის ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონით, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონითა და „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.

2. შრომითი ნორმების დარღვევასთან დაკავშირებულ ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე–მე-80 მუხლებით, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონითა და „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელების დაკისრების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.
საქართველოს 2023 წლის 17 მაისის ორგანული კანონი №2930 – ვებგვერდი, 02.06.2023წ.

თავი XVIII. სანქციები

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 77. კანონით გათვალისწინებული ნორმების დარღვევა

1. ამ კანონით (გარდა ამ კანონის 47-ე–50-ე მუხლებისა) ან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით (გარდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-19–24-ე, 53-ე, 72-ე–77-ე, 82-ე და 85-ე–119-ე მუხლებისა) გათვალისწინებული ნორმის დარღვევის შემთხვევაში თითოეული დარღვევა გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას:

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

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

გ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, 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 (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, 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 (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, 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 1 000 ლარისა;

ვ) ნებისმიერი სხვა დამსაქმებლის შემთხვევაში, მათ შორის, იმ პირისა, 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, ჩადენილი არასრულწლოვანის, ორსული ქალის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ, –

გამოიწვევს დაჯარიმებას ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შესაბამისი ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

3. ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისთვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა –

გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 78. დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის დარღვევა

1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის, მათ შორის, პირდაპირი დისკრიმინაციისა და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების, აკრძალვის პრინციპის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდის შესახებ დებულების დარღვევა –

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

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისთვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა –

გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

შენიშვნა: შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას სამართალდამრღვევი დასაქმებულისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება დამსაქმებელს არ ათავისუფლებს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. დამსაქმებელს პასუხისმგებლობა შეიძლება დაეკისროს, თუ მისთვის ცნობილი გახდა შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების ფაქტი და მან ამ ფაქტის შესახებ არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას ან/და არ მიიღო შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 79. იძულებითი შრომა

1. იძულებითი შრომა, ანუ ნებისმიერი სამუშაო, რომელსაც პირი ნებაყოფლობით არ შეასრულებდა და რომლის შესრულება მას რაიმე სანქციის მუქარით მოეთხოვება, თუ აღნიშნული ქმედება არ შეიცავს სისხლის სამართლის დანაშაულის ნიშნებს, –

გამოიწვევს დაჯარიმებას ამ კანონის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით, შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევა, ჩადენილი არასრულწლოვანის, ორსული ქალის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ, –

გამოიწვევს დაჯარიმებას ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

3. ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისთვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა –

გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 80. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დარღვევები

1. დამსაქმებლის ან დასაქმებულთა გაერთიანების მიერ:

ა) შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობის მიუღებლობა;

ბ) კოლექტიურ შრომით დავაზე მიღწეული შეთანხმების, მათ შორის, მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების, შეუსრულებლობა –

გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას ამ კანონის 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, ამ კანონის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის დაცვით.

2. დამსაქმებლის მიერ:

ა) დასაქმებულთა გაერთიანების მიერ ორგანიზებული დასაქმებულთა შეკრების (შეხვედრის) ჩასატარებლად შესაფერისი ადგილის გამოყოფაზე უარის თქმა ან მისი ჩატარებისთვის ხელის შეშლა;

ბ) ამ კანონის XV თავით გათვალისწინებული ინფორმაციის მიწოდებასა და კონსულტაციის გამართვასთან დაკავშირებული ვალდებულებების შეუსრულებლობა, მათ შორის, ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციაში მონაწილეობაზე უარის თქმა, –

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

3. ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისთვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა –

გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 81. დამსაქმებლის სამოქალაქო პასუხისმგებლობა

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

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

კარი VII. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

თავი XIX. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 82. ზოგადი დებულებები

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

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

3. სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა, საქართველოში სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები.

4. სამმხრივი კომისიის თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი. ეს წევრები შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციის წარმომადგენლები იყვნენ. 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 შესახებ.

6. სამმხრივი კომისიის წევრებად წარდგენილი უნდა იქნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ სამმხრივი კომისიის დანარჩენ 5-5 წევრს.

7. სამმხრივ კომისიაში საქართველოს მთავრობის წარმომადგენლები სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარესთან ერთად უნდა იყვნენ შემდეგ სახელმწიფო დაწესებულებებში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფი პირები:

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 განვითარების სამინისტრო;

ე) საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.
საქართველოს 2021 წლის 16 მარტის ორგანული კანონი №391 – ვებგვერდი, 18.03.2021წ.
საქართველოს 2023 წლის 30 ნოემბრის ორგანული კანონი №3883 – ვებგვერდი, 15.12.2023წ.
საქართველოს 2025 წლის 16 აპრილის ორგანული კანონი №490 – ვებგვერდი, 16.04.2025წ.

მუხლი 83. სოციალური პარტნიორობა და სამმხრივი კომისიის საქმიანობის პრინციპები

1. სოციალური პარტნიორობა არის შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ საკითხებზე 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;

ე) ინფორმირებულობა;

ვ) ვალდებულებათა შესრულება;

ზ) ტრიპარტიზმი;

თ) კონსენსუსი.

3. სოციალური პარტნიორობა შესაძლებელია განვითარდეს ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 84. სამმხრივი კომისიის ფუნქციები

სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:

ა) საქართველოში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, სამმხრივი კომისიის წევრებს შორის შეთანხმებისა და კონსენსუსის მიღწევის წახალისება;

ბ) შრომით, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, საერთო ინტერესის სფეროში შემავალ საკითხებზე (მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ, რომლებიც ეხება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტს, მინიმალურ ხელფასს და სხვა საკითხს, რომელმაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესებზე) საქართველოს მთავრობასთან კონსულტაციების გამართვა;

გ) შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, სამმხრივი კომისიის წევრთათვის მნიშვნელოვან სხვა საკითხებზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისთვის წარდგენა.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 85. სამმხრივი კომისიის უფლებამოსილებები

1. სამმხრივი კომისია საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში უფლებამოსილია:

ა) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეთა მიერ დასმული საკითხები;

ბ) თავის სხდომაზე მოისმინოს სამმხრივი კომისიის მხარეთა ინფორმაციები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე;

გ) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოითხოვოს საქართველოს აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და შესაბამისი მუნიციპალიტეტის ორგანოებისგან, აგრეთვე სხვა დაწესებულებებისგან მის მიერ საკითხების განსახილველად საჭირო მასალები;

დ) საჭიროების შემთხვევაში, სათანადო წინადადებებისა და რეკომენდაციების შესამუშავებლად, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოიწვიოს სხვადასხვა უწყების წარმომადგენლები, შესაბამისი დარგის სპეციალისტები და ექსპერტები. მათი მოწვევის დროს ინტერესთა კონფლიქტი უნდა გამოირიცხოს;

ე) შეიმუშაოს და დაინტერესებულ პირებს წარუდგინოს წინადადებები მისი კომპეტენციისთვის

მიკუთვნებულ საკითხებზე.

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

3. სამმხრივი კომისიის დებულება, რომლითაც განისაზღვრება სამმხრივი კომისიის შემადგენლობა, სტრუქტურა, საქმიანობისა და შემადგენლობის დამტკიცების წესები, მტკიცდება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

4. სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია კონკრეტული საკითხების განსახილველად შექმნას მუდმივი ან დროებითი ქვეკომიტეტები და სამუშაო ჯგუფები. სამმხრივი კომისიის ფარგლებში მუდმივად უნდა მოქმედებდეს ქვეკომიტეტი, რომლის ფუნქციაა „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო კონფერენციის სამოცდამეერთე სესიაზე (ჟენევა, 1976 წლის 21 ივნისი) მიღებული №144 კონვენციით გათვალისწინებულ შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ სამმხრივი კონსულტაციების გამართვა.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

კარი VIII. დასკვნითი დებულებები

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

თავი XX. დასკვნითი დებულებები

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 86. კანონის გავრცელება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე

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

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 87. კანონის ამოქმედება

ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

საქართველოს პრეზიდენტი მ. სააკაშვილი
თბილისი,
2010 წლის 17 დეკემბერი.
№4113-რს