

(სსმ 19.06.2006 N23 მუხ.183)

საქართველოს შრომის კოდექსი

კარი I. ზოგადი დებულებანი

თავი I. შესავალი დებულებანი

მუხლი 1. მოქმედების სფერო

1. ეს კოდექსი 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 კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

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 ურთიერთობაში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური ან რაიმე გაერთიანებისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულების გამო.

4. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამამინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

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

6. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

მუხლი 3. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები

1. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები შეიძლება იყვნენ: დამსაქმებელი, დასაქმებული და 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. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან: დასაქმებულთა გაერთიანება და დამსაქმებელი.

კარი II. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობა

თავი II. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

მუხლი 4. სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი და შრომითი ქმედუნარიანობის წარმოშობა

1. ფიზიკური პირის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა 16 წლის ასაკიდან.

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

3. 14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ სპორტულ, ხელოვნებასთან დაკავშირებულ და კულტურის სფეროში საქმიანობაზე, ასევე სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად.

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

5. აკრძალულია არასრულწლოვანთან, ასევე ორსულ ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესასრულებლად.

მუხლი 5. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა და ინფორმაციის გაცვლა შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე

1. დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოიპოვოს ის ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ, რომელიც ესაჭიროება მისი დასაქმების თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებად.

2. კანდიდატი ვალდებულია დამსაქმებელს აცნობოს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რომელმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში ან საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ან მესამე პირის ინტერესებს.

3. დამსაქმებელს უფლება აქვს შეამოწმოს კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაციის სისწორე.

4. დამსაქმებლის მიერ მოპოვებული ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ და კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაცია არ შეიძლება იყოს ხელმისაწვდომი სხვა პირთათვის კანდიდატის თანხმობის გარეშე, გარდა კანონმდებლობით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.

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

6. კანდიდატი უფლებამოსილია მიიღოს სრული ინფორმაცია შესასრულებელი სამუშაოს, შრომის პირობების, შრომითი ურთიერთობისას მისი უფლებრივი მდგომარეობის, შრომის ანაზღაურების შესახებ.

7. კანდიდატთან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა დასრულებულად ითვლება მხარეთა მიერ შრომითი ხელშეკრულების დადებით ან დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ შეტყობინებით.

8. დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ.

მუხლი 6. შრომითი ხელშეკრულების დადება

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

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

3. პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

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

5. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ შრომის

შინაგანაწესი ხელშეკრულების ნაწილია. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია პირს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს შრომის შინაგანაწესი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ხოლო შემდგომში – მასში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილება.

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

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

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

მუხლი 7. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

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

მუხლი 8. შრომითი ხელშეკრულების შეთავსებით სამუშაოზე დადების შეზღუდვა

1. შრომითი ხელშეკრულება შეთავსებით სამუშაოზე შეიძლება დაიდოს პირთან, რომელსაც ძირითადი სამუშაოდან თავისუფალ დროს შეუძლია სხვა ანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულება.

2. დასაქმებულის უფლება, შეასრულოს სხვა სამუშაო, შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულებით შეიზღუდოს, თუ ასეთი სამუშაოს შესრულებამ შეიძლება ხელი შეუშალოს მის ძირითად სამუშაოსთან დაკავშირებული მოვალეობების შესრულებას ან/და თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენცია.

მუხლი 9. გამოსაცდელი ვადა

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

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

3. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის

შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული ნორმა, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

თავი III. სამუშაოს შესრულება

მუხლი 10. სამუშაოს პირადად შესრულების მოვალეობა

დასაქმებული ვალდებულია სამუშაო პირადად შეასრულოს. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ განსაზღვრული ვადით სამუშაოს მესამე პირის მიერ შესრულებაზე.

მუხლი 11. დამსაქმებლის მითითების უფლება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების არაარსებითი შეცვლა და შეცვლა

1. დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულისათვის მითითებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოება, რომელიც არსებითად არ ცვლის ხელშეკრულების პირობებს.

2. შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.

3. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხელშეკრულების პირობების არაარსებით შეცვლად მიიჩნევა:

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

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

გ) ისეთი ცვლილება, რომელიც განპირობებულია კანონმდებლობის შეცვლით და შეუძლებელს ხდის ხელშეკრულების ზუსტ შესრულებას, ამასთანავე, არ ცვლის მის ძირითად არსს.

4. ამ მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული გარემოებებიდან ერთდროულად ორის შეცვლა მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლად.

მუხლი 12. მივლინება

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

2. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მივლინებაში გაგზავნა არ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლად, თუ მივლინების პერიოდი არ

აღმატება წელიწადში 45 კალენდარულ დღეს.

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

4. დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯები.

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

მუხლი 13. შრომის შინაგანაწესი

1. დამსაქმებელს უფლება აქვს დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი.

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

ა) სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, ყოველდღიური სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დრო, ცვლაში მუშაობისას – ცვლის ხანგრძლივობა;

ბ) დასვენების ხანგრძლივობა;

გ) შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო და ადგილი;

დ) ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;

ე) ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;

ვ) შრომის პირობების დაცვის წესები;

ზ) წახალისებისა და პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი;

თ) განცხადების/საჩივრის განხილვის წესი.

3. სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა შრომის შინაგანაწესით შეიძლება განსაზღვროს სპეციალური წესები.

თავი IV. სამუშაო, შესვენების და დასვენების დრო

მუხლი 14. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა

1. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 41 საათს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების და დასვენების დრო.

2. სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.

მუხლი 15. ცვლაში მუშაობისას განსაზღვრული სამუშაო დრო

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

მუხლი 16. სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესი
სამუშაოს პირობების გათვალისწინებით, როდესაც შეუძლებელია ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა, დასაშვებია სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის შემოღება.

მუხლი 17. ზეგანაკვეთური სამუშაო

1. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

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

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

2. აკრძალულია ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.

3. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ სამუშაო დროს. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სამუშაო დრო არ არის განსაზღვრული, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 41 საათს ან ამ კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ 41 საათის ფარგლებში განსაზღვრულ სამუშაო დროს.

4. ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობები განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.

მუხლი 18. ღამით მუშაობის შეზღუდვა

აკრძალულია ღამის სამუშაოზე (22 საათიდან 6 საათამდე) არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმება – მისი თანხმობის გარეშე.

მუხლი 19. დამატებითი შესვენება მეძუძური ქალისათვის

1. დასაქმებულს, რომელიც მეძუძური ქალია და კვებას ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ 1 საათისა.

2. ბავშვის კვებისათვის შესვენება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება.

მუხლი 20. 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 – საქართველოს ეკლესიის, როგორც სამოციქულო საყდრის, დამაარსებლის – წმინდა ანდრია მოციქულის ხსენების დღე;
 - კ) 26 მაისი – საქართველოს დამოუკიდებლობის დღე;
 - ლ) 28 აგვისტო – ყოვლადწმინდა ღვთისმშობლის მიძინების დღე (მარიამობა);
 - მ) 14 ოქტომბერი – მცხეთობის (სვეტიცხოვლობის, კვართის დღესასწაულის) დღე;
 - ნ) 23 ნოემბერი – გიორგობის დღე.
2. დასაქმებული უფლებამოსილია ამ კოდექსით დადგენილი უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით.
3. ამ მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებულ უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და მისი პირობები განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.

თავი V. შვებულება

მუხლი 21. შვებულების ხანგრძლივობა

- 1. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – არანაკლებ წელიწადში 24 სამუშაო დღით.
- 2. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – არანაკლებ წელიწადში 15 კალენდარული დღით.
- 3. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს ამ მუხლით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ვადები და პირობები, რომლებიც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.

მუხლი 22. შვებულების მიცემის წესი

- 1. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.
- 2. მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს.
- 3. მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენება.

4. შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.

5. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დაადგინოს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა.

მუხლი 23. ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დამსაქმებლის წინასწარ გაფრთხილების ვალდებულება

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

მუხლი 24. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობა

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

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

მუხლი 25. ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის გამონაკლისი შემთხვევები

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

2. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.

მუხლი 26. საშვებულებო ანაზღაურება

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

თავი VI. შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა

და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო

მუხლი 27. შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო

1. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო – 477 კალენდარული დღის ოდენობით.

2. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 126 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 140 კალენდარული დღე.

3. ამ მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული შვებულება დასაქმებულს თავისი შეხედულებისამებრ შეუძლია გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე.

მუხლი 28. შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო

დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა ერთ წლამდე ასაკის ბავშვი, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო – ბავშვის დაბადებიდან 365 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 70 კალენდარული დღე.

მუხლი 29. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურება

ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებები ანაზღაურდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, კანონმდებლობით დადგენილი წესით. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებითი ანაზღაურების შესახებ.

მუხლი 30. დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო

1. დასაქმებულს თავისივე თხოვნით, უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ანაზღაურების გარეშე შვებულება ბავშვის მოვლის გამო – 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.

2. ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება შეიძლება მიეცეს ნებისმიერ პირს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს.

თავი VII. შრომის ანაზღაურება

მუხლი 31. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა, გაცემის დრო და ადგილი

1. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

2. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ, სამუშაო ადგილზე.

3. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

მუხლი 32. შრომის ანაზღაურება იძულებითი მოცდენის დროს

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

2. დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება.

მუხლი 33. დაქვითვა შრომის ანაზღაურებიდან

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

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

მუხლი 34. საბოლოო ანგარიშსწორება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას

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

თავი VIII. შრომის პირობების დაცვა

მუხლი 35. უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უფლება

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

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

3. დასაქმებულს უფლება აქვს უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს, ან შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას, საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას. დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ შეატყობინოს დამსაქმებელს იმ გარემოების შესახებ, რომლის გამოც იგი უარს ამბობს შრომითი

ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაზე.

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

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

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

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

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

თავი IX. შრომითი ურთიერთობის შეცვლა, შეჩერება და შეწყვეტა

მუხლი 36. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

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

2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებია:

ა) გაფიცვა;

ბ) ლოკაუტი;

გ) აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება;

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

ე) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევა; (27.12.2006 N4198)

ე¹) სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევა; (27.12.2006 N4198)

ვ) შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო;

ვ¹) ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, რომლის დროსაც შეუძლებელი ხდება მის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულება, მაგრამ არა უმეტეს 30 კალენდარული დღისა წელიწადში; (28.12.2009 N 2508 ამოქმედდეს 2010 წლის 1 აპრილიდან)

ზ) დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 30 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 50 კალენდარულ დღეს;

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

ი) ანაზღაურების გარეშე შვებულება;

კ) ანაზღაურებადი შვებულება.

3. დასაქმებულის მიერ ამ მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული საფუძვლით (გარდა „ბ“ ქვეპუნქტისა) შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს.

4. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა ამ მუხლის მე-2 ნაწილის „ე¹“ ქვეპუნქტისა, დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, თუ კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. (27.12.2006 N4198)

5. საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამომიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება ანაზღაურდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

6. შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების მოშლა.

მუხლი 37. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები (27.12.2006 N4198)

1. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებია:

ა) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;

ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;

გ) ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევა;

დ) შრომითი ხელშეკრულების მოშლა;

ე) მხარეთა შეთანხმება;

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

ზ) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 30 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 50 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კოდექსის 21-ე მუხლით განსაზღვრული შვებულება;

თ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;

ი) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება.

2. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დაუშვებელია დასაქმებულის სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევის გამო ან/და დასაქმებულის მიერ სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის პერიოდში.

მუხლი 38. შრომითი ხელშეკრულების მოშლა

1. შრომითი ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით, ამ მუხლით დადგენილი წესით.

2. თუ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინიციატორი დასაქმებულია, იგი ვალდებულია გააფრთხილოს დამსაქმებელი არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინებით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

3. შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლის შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურება.

4. ამ მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების მოთხოვნები არ ვრცელდება ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობის შემთხვევებზე.

მუხლი 39. არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლა

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

მუხლი 40. მუშაობის უნებლიე გაგრძელება

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

კარი III. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობა

თავი X. კოლექტიური ხელშეკრულება

მუხლი 41. ზოგადი დებულებანი

1. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება დამსაქმებელსა და ორ ან მეტ დასაქმებულს – დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის.

2. კოლექტიური ხელშეკრულება ეფუძნება იმავე პრინციპებს, რომლებსაც ინდივიდუალური ხელშეკრულება.

3. კოლექტიური ხელშეკრულების დადების ან პირობების შეცვლის დროს

დაუშვებელია სახელმწიფო ან ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ჩარევა. ამგვარი ჩარევით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება ბათილია.

მუხლი 42. წარმომადგენლობა

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

2. წარმომადგენლობის დადასტურება ხდება წერილობითი მინდობილობით, რომელსაც ხელს აწერენ დაინტერესებული დასაქმებულები და პირი, რომელსაც ენიჭება წარმომადგენლობის უფლება.

3. წარმომადგენელი შეიძლება იყოს ნებისმიერი ქმედუნარიანი ფიზიკური პირი.

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

მუხლი 43. კოლექტიური ხელშეკრულება

1. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.

2. შესაძლებელია დასაქმებულმა დამსაქმებელთან დადოს ინდივიდუალური ან/და რამდენიმე კოლექტიური ხელშეკრულება.

3. ხელშეკრულებები, რომლებიც იდება თავდაპირველი ხელშეკრულების შემდეგ, ითვლება ამ ხელშეკრულების ნაწილებად და განიხილება, როგორც ერთი ხელშეკრულება.

4. თუ ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით გაუქმდება ხელშეკრულების რომელიმე ნაწილი, ეს გამოიწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას ამ კოდექსით დადგენილი წესით.

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

6. ამ მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილები მოქმედებს იმ შემთხვევაში, თუ მხარეები ვერ მიაღწევენ შეთანხმებას ან თუ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

კარი IV. პასუხისმგებლობა და დავა

თავი XI. პასუხისმგებლობა

მუხლი 44. მიყენებული ზიანისათვის მატერიალური პასუხისმგებლობა

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

მუხლი 45. წერილობითი ხელშეკრულება პასუხისმგებლობის შესახებ

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

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

მუხლი 46. შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვები

1. დასაქმებული და დამსაქმებელი შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება შეთანხმდნენ მხარის უფლებათა შეზღუდვაზე. ასეთი შეზღუდვა პირდაპირ უნდა გამომდინარეობდეს მხარის ინტერესებიდან, უნდა იყოს გონივრული და ამ ინტერესების პროპორციული.

2. დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია მას წერილობითი ფორმით განუმარტოს უფლებებისა და თავისუფლებების ნებისმიერი შეზღუდვა.

3. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება დადგინდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგაც, მაგრამ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან არა უმეტეს 3 წლის განმავლობაში.

4. ამ მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული შეზღუდვა არ შეიძლება დაუწესდეს იმ პირებს, რომლებიც ახორციელებენ პედაგოგიურ საქმიანობას ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში დაწყებით ან/და საბაზო საფეხურზე.

5. ამ მუხლის მოთხოვნების დარღვევით მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

თავი XII. დავა

მუხლი 47. დავა

1. დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში.

2. დავა წარმოიშობა მხარის მიერ მეორე მხარისათვის გაგზავნილი წერილობითი შეტყობინებით უთანხმოების შესახებ.

3. შრომით ურთიერთობაში დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების, ასევე შრომითი ხელშეკრულების ან/და შრომის პირობების დარღვევა.

4. დავის განხილვა შეუძლიათ მხოლოდ იმ პირებს და მათ წარმომადგენლებს, რომელთაც უშუალოდ ეხებათ ეს დავა.

5. დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას.

6. ინდივიდუალური დავის განხილვა შესაძლებელია შემათანხმებელი პროცედურებით, ინდივიდუალური მოლაპარაკების გზით ან სასამართლოს საშუალებით.

7. კოლექტიური ხელშეკრულების მონაწილე დასაქმებული არ იზღუდება, მოცემული დავის შემთხვევაში ინდივიდუალურად დაიცვას თავისი უფლებები სხვა კონკრეტულ საკითხთან დაკავშირებით.

მუხლი 48. დავის განხილვა და გადაწყვეტა

1. დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით.

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

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

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

5. თუ დავის დროს შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული 14 კალენდარული დღის განმავლობაში, ან თუ მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, მეორე მხარეს უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს ან არბიტრაჟს.

6. დავის დროს დაუშვებელია დავის განხილვის პროცესში მხარეთა მიერ მოთხოვნის გაზრდა ან დავის საგნის შეცვლა.

მუხლი 49. გაფიცვა და ლოკაუტი

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

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

3. მხარეები გაფიცვის ან ლოკაუტის უფლების გამოყენებამდე ვალდებული არიან მოაწყონ გამაფრთხილებელი გაფიცვა ან გამაფრთხილებელი ლოკაუტი.

4. გამაფრთხილებელი გაფიცვის ან გამაფრთხილებელი ლოკაუტის დაწყებამდე მხარეებმა არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე ერთმანეთს წერილობით უნდა შეატყობინონ დავის საგნის და წარმოშობის საფუძვლის, აგრეთვე

გაფიცვის ან ლოკაუტის დროს, ადგილისა და ხასიათის შესახებ.

5. გამაფრთხილებელი გაფიცვის ან გამაფრთხილებელი ლოკაუტის შემდეგ მხარეები ვალდებული არიან ამ კოდექსით დადგენილი წესით კვლავ მიიღონ მონაწილეობა შემათანხმებელ პროცედურებში.

6. გაფიცვის ან ლოკაუტის უფლება წარმოიშობა მხოლოდ გამაფრთხილებელი გაფიცვის ან გამაფრთხილებელი ლოკაუტის შემდეგ არანაკლებ 24 საათის და არა უმეტეს 14 კალენდარული დღის განმავლობაში.

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

8. გაფიცვა ან ლოკაუტი არ შეიძლება გაგრძელდეს 90 კალენდარულ დღეზე მეტ ხანს.

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

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

მუხლი 50. გაფიცვისა და ლოკაუტის გადადება ან შეჩერება

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

მუხლი 51. უკანონო გაფიცვა და ლოკაუტი

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

2. დაუშვებელია უშუალოდ სამუშაო პროცესის დროს გაფიცვის უფლების გამოყენება იმ დასაქმებულთა მიერ, რომელთა საქმიანობა დაკავშირებულია ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან, ან თუ ტექნოლოგიური ხასიათიდან გამომდინარე შეუძლებელია ამ საქმიანობის შეჩერება.

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

4. უკანონოდ ჩაითვლება იმ დასაქმებულთა გაფიცვა, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ ინფორმირებული იყვნენ დავის წარმოშობამდე.

5. თუ გაფიცვის უფლება წარმოიშვა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დასრულებამდე, გაფიცვა ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ უკანონოდ ჩაითვლება.

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

დაუყოვნებლივ.

მუხლი 52. დასაქმებულთა გარანტიები

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

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

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

4. ამ კოდექსის 49-ე მუხლის მე-6 ნაწილში აღნიშნული დროის განმავლობაში დამსაქმებელს არ აქვს უფლება, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა გამაფრთხილებელ გაფიცვაში მონაწილე დასაქმებულებთან.

კარი V. გარდამავალი და დასკვნითი დებულებანი

თავი XIII. გარდამავალი და დასკვნითი დებულებანი

მუხლი 53. კოდექსის გავრცელება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე

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

მუხლი 54. კოდექსის ამოქმედებასთან დაკავშირებით გასატარებელი ღონისძიებანი

1. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ შეიმუშაოს და დაამტკიცოს:

ა) ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესი – ამ კოდექსის ამოქმედებიდან 2 თვის ვადაში;

ბ) მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხა, აგრეთვე დამსაქმებლის ხარჯით დასაქმებულის სავალდებულო პერიოდული სამედიცინო შემოწმების შემთხვევათა ჩამონათვალი და წესები – 2007 წლის 1 ივლისამდე;

გ) საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს დებულება – ამ კოდექსის ამოქმედებიდან 3 თვის ვადაში; *(ამოღებულია 29.12.2006 N4299 სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების – სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს დებულების დამტკიცებიდან და წარმომადგენლობის უფლებამოსილი პირის დანიშნვიდან)*

დ) დასაქმების კერძო სააგენტოს სახელმწიფო რეესტრის წარმოების წესი – ამ კოდექსის ამოქმედებიდან 6 თვის ვადაში. დასაქმების კერძო სააგენტოდ ითვლება ნებისმიერი ფიზიკური ან კერძო სამართლის იურიდიული პირი, რომელიც ეწევა მომსახურებას უმუშევრის (სამუშაოს მაძიებლის) დასაქმების მიზნით. ამ ნორმის მიზნებისათვის უმუშევრად (სამუშაოს მაძიებლად) ჩაითვლება საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სამუშაო ასაკის შრომისუნარიანი ან ნაწილობრივ შრომისუნარიანი პირი, რომელსაც არა აქვს სამუშაო, ეძებს მას და მზად არის სამუშაოს შესასრულებლად;(29.12.2006 N4299)

2. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 15 მარტის N85/ნ ბრძანება „დროებითი შრომისუუნარობის, ორსულობისა და მშობიარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ იურიდიულ ძალას ინარჩუნებს ორსულობისა და მშობიარობის და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის ამ კოდექსის შესაბამისად დამტკიცებამდე.

3. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2005 წლის 17 იანვრის N12/ნ ბრძანება „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს დებულების დამტკიცების შესახებ“ იურიდიულ ძალას ინარჩუნებს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს ახალი დებულების ამ კოდექსის შესაბამისად დამტკიცებამდე. *(ამოღებულია 29.12.2006 N4299 სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების – სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს დებულების დამტკიცებიდან და წარმომადგენლობის უფლებამოსილი პირის დანიშნვიდან)*

4. საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს სახელმწიფო კონტროლს ახორციელებს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. *(ამოღებულია 29.12.2006 N4299 სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების – სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს დებულების დამტკიცებიდან და წარმომადგენლობის უფლებამოსილი პირის დანიშნვიდან)*

5. საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს ხელმძღვანელს თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი. *(ამოღებულია 29.12.2006 N4299 სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების – სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს დებულების დამტკიცებიდან და წარმომადგენლობის უფლებამოსილი პირის დანიშნვიდან)*

6. საჯარო სამართლის იურიდიულმა პირმა – სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტომ უზრუნველყოს უმუშევართა შემწეობებზე მხოლოდ ამ კოდექსის ამოქმედების დღემდე არსებული დავალიანებების დაფარვა.

7. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დაევალოს უმუშევართა რეგისტრაციისა და მათი დასაქმების ხელშემწყობი ღონისძიებების გატარების წესის დამტკიცება. ამ ნორმის მიზნებისათვის უმუშევრად მიიჩნევა საქართველოს კანონმდებლობით

განსაზღვრული სამუშაო ასაკის შრომისუნარიანი ან ნაწილობრივ შრომისუნარიანი პირი, რომელსაც არა აქვს სამუშაო, ეძებს მას და მზად არის სამუშაოს შესასრულებლად. *(ამოღებულია 29.12.2006 N4299 სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების – სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს დებულების დამტკიცებიდან და წარმომადგენლობის უფლებამოსილი პირის დანიშნვიდან)*

8. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტო რეორგანიზებულ იქნეს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულებად – სოციალური სუბსიდიების სააგენტოდ და ჩაითვალოს აღნიშნული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს უფლებამონაცვლედ, მათ შორის, ქონებრივი სახის ურთიერთობებში, აგრეთვე ჩაითვალოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – საქართველოს სოციალური დაზღვევის ერთიანი სახელმწიფო ფონდის უფლებამონაცვლედ სახელმწიფო პენსიის, სახელმწიფო კომპენსაციის, სახელმწიფო აკადემიური სტიპენდიის, შრომითი მოვალეობის შესრულებისას მუშაკის ჯანმრთელობისათვის მიყენებული ზიანის, ორსულობისა და მშობიარობის გამო დახმარების, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული სხვადასხვა სოციალური კატეგორიისათვის ფულადი სახის სოციალური დახმარების (შეღავათის) ანაზღაურების ნაწილში. *(29.12.2006 N4299 ამოქმედდეს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების – სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს დებულების დამტკიცებიდან და წარმომადგენლობის უფლებამოსილი პირის დანიშნვიდან)*

მუხლი 55. კოდექსის ამოქმედებასთან დაკავშირებით გასაუქმებელი ნორმატიული აქტები

ამ კოდექსის ამოქმედებისთანავე ძალადაკარგულად ჩაითვალოს:

ა) 1973 წლის 28 ივნისის „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი“;

ბ) 1997 წლის 10 დეკემბრის საქართველოს კანონი „კოლექტიური ხელშეკრულებისა და შეთანხმების შესახებ“;

გ) 1998 წლის 30 ოქტომბრის საქართველოს კანონი „კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების წესის შესახებ“;

დ) 2001 წლის 28 სექტემბრის საქართველოს კანონი „დასაქმების შესახებ“;

ე) 1990 წლის 22 ნოემბრის საქართველოს რესპუბლიკის კანონი „არსებული უქმე დღეების გაუქმებისა და ტრადიციულთა აღდგენის შესახებ“;

ვ) „საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების – შრომის ინსპექციის დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2004 წლის 16 ნოემბრის N310/ნ ბრძანება;

ზ) ამ კოდექსით განსაზღვრული გასაუქმებელი საკანონმდებლო აქტების

საფუძველზე გამოცემული/მიღებული კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტები.

მუხლი 56. კოდექსის ამოქმედება

ეს კოდექსი ამოქმედდეს გამოქვეყნებიდან მე-15 დღეს.

საქართველოს პრეზიდენტი

მიხეილ სააკაშვილი

თბილისი,

2006 წლის 25 მაისი.

N 3132 - ის