

თანამედროვე შრომის
სამართლის მიმოხილვა

CONTEMPORARY
LABOUR LAW REVIEW

№1, 2020

სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი
Scientific-Practical Journal

წიგნის რეცენზია

საყურადღებო კვლევა სამოქალაქო სამართალში
რეცენზია გიორგი ამირანაშვილის წიგნზე
ლადო ჭანტურია

21-ე საუკუნის აშშ-ის შრომის სამართლის კემბრიჯის
სახელმძღვანელო – რეცენზია
ანდრეა ბორონი

რეცენზია დოქტ. ზაქარია შველიძის მონოგრაფიაზე
„სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი
დისკრიმინაციის დავისას“
გიორგი ამირანაშვილი

სტატია

ვიქტიმიზაცია, როგორც დასაქმებულის
დისკრიმინაციისგან დაცვის მექანიზმი
სალომე უგლავა

სასამართლო პრაქტიკის მიმოხილვა

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს
პრაქტიკა შრომით დავებზე (ცალკეული ნორმის
სასამართლოსეული განმარტებანი)
სალომე ბერიძე

BOOK REVIEW

Important Research in Civil Law
Review on the Book by Giorgi Amiranashvili
Lado Chanturia

The Cambridge Handbook of U.S. Labor Law for the
Twenty-First Century – A Review
Andrea Borroni

Review on the Monograph by Dr. Zakaria Shvelidze
“The Scope of Civil Claims in Labour Discrimination
Disputes”
Giorgi Amiranashvili

ARTICLE

Victimization as a Mechanism to Protect Employees
from Discrimination
Salome Uglava

CASE LAW REVIEW

The Practice of the Supreme Court of Georgia on
Labour Disputes (Court’s Explanations About Some
Norms)
Salome Beridze



ა(ა)იპ - თანამედროვე შრომის სამართლის ცენტრი

თანამედროვე შრომის სამართლის მიმოხილვა

სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი

№1, 2020

მთავარი რედაქტორი

გიორგი ამირანაშვილი (ასისტ.-პროფ., დოქტ.)

EDITOR-IN-CHIEF

Giorgi Amiranashvili (Asst. Prof. Dr.)

სამეცნიერო საბჭო:

ანდრეა ბორონი (პროფ., დოქტ.)
რიჩარდ ბეილსი (პროფ., დოქტ.)
რობერტა კარანიანო (პროფ., დოქტ.)
ვახტანგ ზაალიშვილი (ასოც. პროფ., დოქტ.)
ელენა სიჩენკო (ასოც. პროფ., დოქტ.)
მარკო სეგესიო (დოქტ.)
სალომე ქერაშვილი (დოქტ.)

SCIENTIFIC COUNCIL:

Andrea Borroni (Prof. Dr.)
Richard A. Bales (Prof. Dr.)
Roberta Caragnano (Prof. Dr.)
Vakhtang Zaalishvili (Assoc. Prof. Dr.)
Elena Sychenko (Assoc. Prof. Dr.)
Marco Seghesio (Dr.)
Salome Kerashvili (Dr.)

მთავარი რედაქტორის ასისტენტი

მარიამ ასტამიძე (სტუდენტი)

ASSISTANT TO THE EDITOR-IN-CHIEF

Mariam Astamidze (LL.B. Student)

სარედაქციო კოლეჯია:

ქართული ენის რედაქტორი
ნათია კენტჩიაშვილი

ინგლისური ენის კორექტორი
ვიკრამ კონა

ტექნიკური რედაქტორი
თამარ სტეფნაძე

EDITORIAL BOARD:

Georgian Language Editor
Natia Kentchiashvili

English Language Proofreader
Vikram Kona

Technical Editor
Tamar Stepnadze

NNLE CENTER FOR CONTEMPORARY LABOUR LAW

CONTEMPORARY LABOUR LAW REVIEW

Scientific-Practical Journal

№1, 2020

უკ (UDC) 349.2

თ-295

ჟურნალი გამოიცემა საადვოკატო ბიუროს
“OK & CG” (ოთარ კაჭკაჭაშვილი და
კონსულტანტთა ჯგუფი) მხარდაჭერით

The Journal is published with the support of
the Law Office “OK & CG” (Otar Kachkachashvili
and the Consultant Group)

დაიბეჭდა გამომცემლობა „მერიდიანში“, 2020
Printed in “Meridiani” Publishers, 2020

© 2020. ყველა უფლება დაცულია.
© 2020. All rights reserved.

ელფოსტა / Email – contlablawrev@gmail.com

ჟურნალის გამომცემლები არ არიან პასუხისმგებელი გამოცემის ავტორთა მიერ გამოთქმულ
შეხედულებებზე.

The Journal publishers assume no responsibility for the views expressed by the authors contributed to
the issue.

ISSN 2667-9574



OK & CG
PRIMUS INTER PARES
იურიდიული კომპანია/LAW OFFICE



სარჩევნი

TABLE OF CONTENTS

მთავარი რედაქტორისაგან

A LETTER FROM THE EDITOR-IN-CHIEF 7

ანდრეა ბორონი

COVID-19 და შრომის სექტორი: რეგულირება, ეკონომიკა და რეაგირება

Andrea Borroni

COVID-19 AND THE LABOUR SECTOR: REGULATION, ECONOMY AND RESPONSE 10

I. წიგნის რეცენზია

I. BOOK REVIEW

ლადო ჭანტურია

საყურადღებო კვლევა სამოქალაქო სამართალში

რეცენზია გიორგი ამირანაშვილის წიგნზე

Lado Chanturia

Important Research in Civil Law

Review on the Book by Giorgi Amiranashvili 19

ანდრეა ბორონი

21-ე საუკუნის აშშ-ის შრომის სამართლის კემბრიჯის სახელმძღვანელო – რეცენზია

Andrea Borroni

The Cambridge Handbook of U.S. Labor Law for the Twenty-First Century – A Review 21

გიორგი ამირანაშვილი

რეცენზია დოქტ. ზაქარია შველიძის მონოგრაფიაზე „სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას“

Giorgi Amiranashvili

Review on the Monograph by Dr. Zakaria Shvelidze “The Scope of Civil Claims in Labour Discrimination Disputes”27

II. სტატია

II. ARTICLE

სალომე უგლავა

ვიქტიმიზაცია, როგორც დასაქმებულის დისკრიმინაციისგან დაცვის მექანიზმი

Salome Uglava

Victimization as a Mechanism to Protect Employees from Discrimination33

III. სასამართლო პრაქტიკის მიმოხილვა

III. CASE LAW REVIEW

სალომე ბერიძე

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა შრომით დავებზე (ცალკეული ნორმის სასამართლოსეული განმარტებანი)

Salome Beridze

The Practice of the Supreme of Georgia on Labour Disputes (Court’s Explanations About Some Norms) 45

IV. დანართი

IV. ATTACHMENT

საქართველოს შრომის კოდექსი

Labour Code of Georgia.....59

მთავარი რედაქტორისაგან

ძვირფასო მკითხველო,

მოხარული ვართ, წარმოგიდგინოთ ა(ა)იპ – თანამედროვე შრომის სამართლის ცენტრის პერიოდული გამოცემის, სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალის – „თანამედროვე შრომის სამართლის მიმოხილვის“ პირველი ნომერი.

ჟურნალი 2019 წლის 29 ნოემბერს დაფუძნდა. მისი დაარსების ღონისძიებას, რომელსაც თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტმა უმასპინძლა, შრომის სამართლის სფეროში მოღვაწე სამთავრობო და არასამთავრობო სექტორი, მოსამართლეები, პრაქტიკოსი იურისტები, აკადემიური წრეების წარმომადგენლები და სტუდენტები ესწრებოდნენ. ღონისძიებაზე დამსწრეთა რაოდენობა და შემდგომი გამოხმაურება მხოლოდ იმაზე მიგვანიშნებს, თუ რაოდენ დიდია ჟურნალისადმი საზოგადოების დაინტერესება, რაც, თავის მხრივ, გვაავალდებულებს, დავაკმაყოფილოთ მკითხველთა ინტერესი და მივცეთ მათ შესაძლებლობა, ჟურნალის ფურცლებიდან ამოიკითხონ სასარგებლო ინფორმაცია თანამედროვე შრომის სამართლის აქტუალურ და პრობლემატურ საკითხებზე. ვიმედოვნებთ, რომ ყველანი ერთად თავს გავართმევთ ამ მნიშვნელოვან გამოწვევას.

ჟურნალი გამოიცემა საადვოკატო ბიუროს “OK & CG” (ოთარ კაჭკაჭაშვილი და კონსულტანტთა ჯგუფი) მხარდაჭერით. ჩვენთვის განსაკუთრებით სასიხარულოა ასეთი გამორჩეული იურიდიული კომპანიის პარტნიორობა და გვერდში დგომა ამ მნიშვნელოვან საქმეში, რისთვისაც მას გულწრფელ მადლობას მოვახსენებთ. აქვე გამოვთქვამთ იმედს, რომ ეს ნაყოფიერი თანამშრომლობა მომავალშიც გაგრძელდება და უფრო გაღრმავდება.

მიუხედავად იმისა, რომ ჩვენი ცენტრის დაფუძნებიდან ჯერ მხოლოდ ოთხი წელია გასული, მისი ეგიდით უკვე არაერთი აქტივობა განხორციელდა და სამომავლოდაც

დასახული გვაქვს მთელი რიგი გეგმები როგორც მოკლევადიან, ისე გრძელვადიან პერსპექტივაში, რაც ითვალისწინებს არა მხოლოდ ადგილობრივ, არამედ საერთაშორისო ასპარეზზე საქმიანობას. უნდა ითქვას, რომ ეს ჟურნალიც ამ გეგმების ერთ-ერთი ნათელი გამოხატულება და სტრატეგიული ნაწილია.

საერთო ჯამში, წინამდებარე ნომერზე მუშაობა არაერთ სირთულესთან იყო დაკავშირებული. ერთი მხრივ, გლობალური პანდემია აღმოჩნდა ის ხელის შემშლელი ფაქტორი, რამაც ჩვენ მიერ დასახული მიზნების უფრო სწრაფი და ეფექტიანი განხორციელება მნიშვნელოვნად შეაფერხა. მეორე მხრივ კი, მიმდინარე წლის 29 სექტემბერს, საქართველოს პარლამენტის მიერ საქართველოს შრომის კოდექსში მესამე მოსმენით მიღებულმა ცვლილებებმა დღის წესრიგში დააყენა ჟურნალის ამ გამოცემის გარკვეული ნაწილების აღნიშნულ ცვლილებებთან ადაპტირების საჭიროება. თუმცა, ისიც აღსანიშნავია, რომ COVID-19-ის მოვლენამ ახალ განზომილებაში გადაიყვანა თანამედროვე შრომის სამართალი (რასაც ნათლად ადასტურებს ცენტრის იტალიელი დამფუძნებელი წევრის მცირე, თუმცა უაღრესად საინტერესო წერილი, რომელიც ამშვენებს ჟურნალის მოცემულ ნომერს), ხოლო ჩვენს კოდექსში ახალმიღებული ცვლილებები ბიძგის მიმცემი იქნება ქართული შრომის სამართლის სამომავლო განვითარებისთვის. ეს ის თემებია, რომლებსაც უფრო დეტალურად და სიღრმისეულად აუცილებლად გამოეხმაურება ჟურნალის შემდეგი გამოცემები.

რაც შეეხება წარმოდგენილ ნომერსა და მის შინაარსობრივ მხარეს, მასში თქვენ იხილავთ ჩვენი როგორც ქართველი, ისე უცხოელი კოლეგების გამოხმაურებებსა და რეცენზიებს საქართველოში თუ საზღვარგარეთ ამ უკანასკნელ წლებში გამოცემულ თემატურ წიგნებზე. ჟურნალის ფურცლებზე

აგრეთვე შეხვედებით ჩვენი წარმატებული ახალგაზრდა კოლეგებისა და სტუდენტების მიერ შესრულებულ ნაშრომებს შრომის სამართლის აქტუალურ თემებზე. დაბოლოს, დანართის სახით მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის კონსოლიდირებული და საბოლოო ვერსია როგორც ქართულ, ისე ინგლისურ ენებზე, რაც, ვფიქრობთ, ჩვენს ქართველ და უცხოელ მკითხველებს გაუმარტივებს წვდომას კანონის იმ უახლეს რედაქციაზე, რომელიც, როგორც ზემოთ აღინიშნა, საკანონმდებლო ხელისუფლებამ სულ ახლახანს დაამტკიცა.

დასასრულ, ისღა დაგვჩენია, მკითხველს სასიამოვნო კითხვა ვუსურვოთ, ჩვენ კი გავაგრძელებთ მუშაობას ჟურნალის შემდეგ ნომრებზე და სიამოვნებით მივიღებთ ყველა იმ ობიექტურ მოსაზრებასა თუ საქმიან წინადადებას, რაც ხელს შეუწყობს ჟურნალის შემდგომ გამოცემათა დახვეწასა და განვითარებას.

ჟურნალის გამომცემელთა
სახელითა და პატივისცემით,
ასისტ.-პროფ., დოქტ. გიორგი ამირანაშვილი
თბილისი, 2020 წლის 5 დეკემბერი

A LETTER FROM THE EDITOR-IN-CHIEF

Dear reader,

We are pleased to present the first issue of the scientific-practical journal Contemporary Labour Law Review, – published by the Center for Contemporary Labour Law.

The journal has been launched on 29 November 2019. The launch event, hosted by Tbilisi State University, was attended by the representatives of government and non-governmental sectors working in the field of labour law, judges, legal practitioners, academics and students. The number of attendees at the event and subsequent feedback indicates how great the public interest in the journal has been, which, in turn, obliges us to satisfy the interest of readers and give them the opportunity to read useful information on current and problematic issues of contemporary labour law. We hope that together we will face this important challenge.

The journal is published with the support of the Law Office “OK & CG” (Otar Kachkachashvili and the Consultant Group). We are especially pleased to partner with such a distinguished law firm and stand together in this important matter, for which we would like to express our sincere gratitude. We also hope that this fruitful cooperation will continue and deepen in the future.

Although only four years have passed since the establishment of our center, various activities have been carried out, and we have set a number of plans for the future, both short-term and long-term, which include not only local activities but also at the international level. It must be said that this journal is also one of the clearest expressions and strategic part of these plans.

Working on this issue was fraught with difficulties. On the one hand, the global pandemic turned out to be a factor that significantly hindered the

faster and more effective implementation of the goals we set. On the other hand, the amendments to the Labour Code adopted by the Parliament of Georgia, on 29 September 2020, in the third reading necessitated the need to adapt certain parts of this edition of the journal to the amendments. However, it should be noted that COVID-19 has taken contemporary labour law to a new dimension (as evidenced by the brief but highly interesting letter from the Italian founding member of the center, which adorns this issue of the journal). These are the topics to which the subsequent issues of the journal will respond in more depth and detail.

As for the present issue and its contents, you will find the responses and reviews of our Georgian and foreign colleagues on law books published in recent years in Georgia and abroad. You will also find papers written by our successful young colleagues and students on current topics in labour law. Finally, the appendix provides a consolidated and final version of the Labour Code of Georgia in both Georgian and English, which we think will make it easier for our Georgian and foreign readers to access the latest version of the law, which was recently approved by the legislature, as mentioned above.

In conclusion, it is only left for us to wish the reader a pleasant reading, whereas we will continue to work on subsequent issues of the journal and will gladly accept all the objective opinions or kind suggestions that would be helpful for improving and developing further editions of the journal.

On behalf of the journal publishers
and yours respectfully,
Asst. Prof. Dr. **Giorgi Amiranashvili**
Tbilisi, 5 December 2020

COVID-19 და შრომის სექტორი: რეგულირება, ეკონომიკა და რეაგირება

შესავალი

ბევრ ქვეყანაში გამოცხადდა საგანგებო ზომები ახალი კორონავირუსის (COVID-19) მასობრივ გავრცელებასთან საბრძოლველად.

პანდემია აღმოჩნდა ძირითადი ფაქტორი, რამაც ხელი შეუშალა ეკონომიკურ, სოციალურ და პოლიტიკურ წამოწყებებსა თუ მიღწევებს მთელს მსოფლიოში. მოსახლეობის უმეტესობა იმყოფება ან იმყოფებოდა თვითიზოლაციას ან კარანტინში, ვირუსული ინფექციის თავიდან ასაცილებლად.

ამ მხრივ, გავლენა, რაც COVID-19-მა იქონია შრომის ბაზარსა და მის ეროვნულ რეგულაციებზე, იყო მკვეთრი, ღრმა და ფართო და გარკვეულწილად რევოლუციური.

კრიზისი, რომელიც ეროვნულ კანონმდებლებს უბიძგებს, მოახდინონ რეაგირება მათი სრული და საგანგებო უფლებამოსილებების გამოყენებით, მთელ რიგ ახალ ზომებთან ერთად, რომლებიც, ზოგიერთ შემთხვევაში, ასევე შეიძლება შენარჩუნდეს და განმტკიცდეს სამომავლოდ, როდესაც კორონავირუსი საბოლოოდ დამარცხდება.

თითოეული ქვეყნის მიერ მიღებული შეზღუდვები განსხვავდებოდა იმის მიხედვით, თუ როგორ იყო ადაპტირებული ეროვნული დაწესებულებები, დასაქმება და ეკონომიკური სტრუქტურა.

კარგად არის ცნობილი, რომ ზოგიერთმა ქვეყანამ, რომელსაც გააჩნია პროფესიული სტრუქტურა აქტიური დასვენებისა და სტუმართმყოფარეობისათვის, ძლიერ იზარალა კრიზისისგან. იგივე ითქმის მიკრობიზნესებზე, თვითდასაქმებულებსა და დროებით მუშაკებზე, უარყოფით შედეგებთან ერთად, რაც ღრმად ახდენს გავლენას სამუშაო ბაზარზე. მაგალითად, იტალია განეკუთვნება ამ კატეგორიას და მისი ეკონომიკური მდგომარეობა განსაკუთრებით სამწუხაროა.

გარდა ამისა, ჯერჯერობით, შრომის სამართლის რეგულაცია, რომელიც *ad hoc* იქნა მიღებული კრიზისის საპასუხოდ, იყო არასაკმარისი და ყურადღება ჰქონდა მიპყრობილი მხოლოდ სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებაზე. მოქნილი სამუშაო შესაძლებლობების შესახებ ლიტერატურა მწირია, ხოლო ამჟამინდელი

შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობებით იგნორირებულია სასამართლოების როლი შრომითი დავების დროულად მოგვარებაში.

პირიქით, სადაც სასიცოცხლოდ აუცილებელი ან დისტანციური სამუშაოს სექტორების პროცენტული მაჩვენებელი უფრო მაღალია, დასაქმებულები ნაკლებად განიცდიან ამჟამინდელი კრიზისის უარყოფით შედეგებს.

ამავდროულად, ქალები, ახალგაზრდები, თვითდასაქმებულები, სარისკო, დაბალი კვალიფიკაციისა და დაბალი ხელფასის მქონე მუშაკები უფრო მეტად არიან წარმოდგენილი იძულებით დახურულ სექტორში. ბევრ ქვეყანაში სასიცოცხლოდ აუცილებელი და დისტანციური სამუშაო სექტორების მუშაკებიც დაზარალდნენ (რომლებიც, როგორც წესი, არასაკმარისად არიან წარმოდგენილი ძირითადად არაარსებით სეგმენტებში).

დასკვნის სახით, აშკარაა, რომ თავისუფლების შეზღუდვის ზომების ყველაზე უარყოფითი შედეგები კონცენტრირებული იყო ყველაზე მოწყვლად და დაუცველ სამუშაო ძალებზე.

საქართველოს შემთხვევა

COVID-19 პანდემიის საპასუხოდ, 2020 წლის 21 მარტს, საქართველომ გამოაცხადა საგანგებო მდგომარეობა პრეზიდენტის დეკრეტით,¹ რაც ითვალისწინებდა მოქალაქეების სახლში დარჩენის მოვალეობას. დეკრეტის პირველ მუხლში ნათლად არის ნათქვამი, რომ „საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადებასთან დაკავშირებით, ახალი კორონავირუსის (COVID-19) მასობრივი გავრცელების, ქვეყნის წინაშე არსებული მზარდი გამოწვევის გათვალისწინებით, ჯანმრთელობის დაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის მიერ გამოცხადებულ პანდემიაზე შესაბამისი რეაგირების მიზნით და იმისათვის, რომ სახელმწიფომ შეასრულოს თავისი კონსტიტუციური ვალდებულება – უზრუნველყოს

¹ საქართველოს პრეზიდენტის 2020 წლის 21 მარტის დეკრეტი №1 „საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადებასთან დაკავშირებით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ“. ხელისაწვდომია <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4830372?publication=0>>.

დემოკრატიულ საზოგადოებაში აუცილებელი საზოგადოებრივი უსაფრთხოება, ქვეყნის მოსახლეობის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მოსალოდნელი საფრთხის შემცირება და სიტუაციის მართვა, საქართველოს კონსტიტუციის 71-ე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტებისა და „საგანგებო მდგომარეობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების შესაბამისად, საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე საგანგებო მდგომარეობის მოქმედების ვადით შეიზღუდოს საქართველოს კონსტიტუციის მე-13, მე-14, მე-15, მე-18, მე-19, 21-ე და 26-ე მუხლებში მითითებული უფლებები“.

საქართველოს მთავრობას არ დაუწყებია შრომითი უფლებების პირდაპირი შეზღუდვები, თუმცა ეკონომიკურ საქმიანობასთან, სოციალურ დისტანცირებასთან დაკავშირებული რეგულაციები და დისტანციური სამუშაო რეჟიმის დაწესება მნიშვნელოვან როლს ასრულებს შრომის ბაზრის ფუნქციონირებაში COVID-19-ის პერიოდში.

დასაქმებულები, რომლებმაც ტესტის დადებითი შედეგი მიიღეს COVID-19-ზე, მოიხსნენ სამუშაოდან და ვალდებული არიან, გაიარონ სამედიცინო მკურნალობა, დარჩნენ კარანტინსა და იზოლაციაში, ზოგჯერ არასამედიცინო დაწესებულებებში, როგორცაა მათი საკუთარი ბინები.

ამ პერიოდის განმავლობაში, მუშაკები იღებდნენ სრულ ანაზღაურებას.

რაც შეეხება სამუშაო ადგილზე სოციალურ დისტანცირებასა და დისტანციურ სამუშაოს, მუშაკებმა უნდა დაიცვან ორ მეტრზე არანაკლები დისტანცია ნებისმიერ სამუშაო სივრცეში და მოქნილი სამუშაო წახალისებულია, როდესაც სახლიდან მუშაობა შესაძლებელია.

მას შემდეგ, რაც საქართველოში უსაფრთხოების პრობლემები კონტოლის ქვეშ მოექცა, თანამედროვე პირობებში ოპერატიული და სრულად ფუნქციონირებადი სოციალური დაცვის სისტემის არარსებობამ, მრავალი ეკონომიკური საქმიანობის იძულებითმა დაბლოკვამ და ამის შედეგად ოჯახებისთვის შემცირებულმა შემოსავლებმა დააზარალა დასაქმების მაჩვენებელი მთელს ქვეყანაში.

გარდა ამისა, დამსაქმებლებს აქვთ შესაძლებლობა, დაუყოვნებლივ შეწყვიტონ ხელშეკრულება ეკონომიკური მიზეზების საფუძველზე, უბრალოდ სამი დღით ადრე

დასაქმებულებისთვის შეტყობინებითა და ორი თვის გამოსასვლელი შემწეობის გარანტირებით. დასაქმებულისთვის კიდევ ერთი ვარიანტია ხელშეკრულების შეჩერება ნორმალური სამუშაო პირობების განახლებამდე. ამ სიტუაციაში, მუშაკი არ იღებს ანაზღაურებას, თუმცა ინარჩუნებს სამუშაოს.

პარალელურად, მთავრობა აფინანსებს კომუნალური გადასახადების გადახდას (მარტი-მაისის პერიოდის განმავლობაში), სუბსიდირებულია კონკრეტული საკვები პროდუქტების ფასი (ბრინჯი, წიწიბურა, მაკარონი, ზეთი, ფქვილი, ხორბალი, რძის ფხვნილი, შაქარი და ლობიო) და კომერციულმა ბანკებმა გამოაცხადეს მორატორიუმი მსესხებლებისთვის სამი თვის ვადით.

მთავრობამ აამოქმედა ანტიკრიზისული ეკონომიკური გეგმა COVID-19-ის დრამატული ეკონომიკური შედეგების შემსუბუქების მიზნით. ამ ინიციატივებს შორის აღსანიშნავია შემდეგი: (i) მუშაკებს, რომლებსაც შეუჩერდათ ან შეუწყდათ ხელშეკრულება, უფლება აქვთ, მიიღონ ექვსთვიანი ფინანსური დახმარება თვეში 200 ლარის ოდენობით; (ii) თვითდასაქმებულებს უფლება აქვთ, მიიღონ ერთჯერადი დახმარება 300 ლარის ოდენობით, შემოსავლის დაკარგვის შემთხვევაში.

კორონავირუსის საგანგებო ვითარება ხაზს უსვამს იმას, რომ დაუყოვნებლივ უნდა იქნეს განხილული მდგრადი ზომები მუშაკთა დასახმარებლად, რომლებმაც დაკარგეს სამუშაო.

დასკვნა

COVID-19-მა აჩვენა, თუ რამდენად არაადეკვატური დახმარება არსებობს უმუშევრობის დაზღვევისა და სოციალური უსაფრთხოების ქსელის თვალსაზრისით მრავალი სუსტი მუშაკისთვის.

ამის საპირისპიროდ, ზოგიერთ სექტორში, ახლადდაწესებულმა სამუშაო პირობებმა, შეზღუდვებმა და თავისუფლების შეზღუდვის ღონისძიებებმა აჩვენა მათი ეფექტურობა.

სადაც საჭიროა სოციალური ურთიერთქმედების გარკვეული დონე (როგორც ეს ხდება განათლებაში, საჯარო მმართველობაში, ტელეკომუნიკაციებში, პროფესიულ და სამეცნიერო საქმიანობაში), სექტორები, რომლებშიც დისტანციური მუშაობაა შესაძლებელი, ხასიათდება დასაქმების უკეთესი პირობებითა და, უპირველეს ყოვლისა, ადაპტაციის

უფრო მაღალი ხარისხით.

რამდენადაც დისტანციურად მუშაობის შესაძლებლობამ დააკმაყოფილა რამდენიმე საჭიროება, სასურველია, არ შეჩერდეს ეს პრაქტიკა, როდესაც პანდემია დასრულდება.

ბევრ მუშაკს შეეძლო იმავე სამუშაოს უზრუნველყოფა სახლიდან (საერთო სამუშაო სივრცეების ჩათვლით) მათთვის ნაკლები დანახარჯებით (მაგალითად, მგზავრობის ხარჯები), რაც მათთვის და მათი ოჯახებისთვის ზოგავს დროს. დისტანციური სამუშაო ამცირებს გარემოზე ზემოქმედებას საწვავისა და დაბინძურების სხვა ფორმების შემცირებით და ასევე დამსაქმებლისთვის ზოგავს ფულს მგზავრობის ხარჯების, კვების ბარათების, სამუშაო ადგილს ან სამუშაოზე მიმავალ გზაზე უბედური შემთხვევების დაზღვევის, ელექტროენერჯის, დაწესებულების ხარჯებისა და საიჯარო გადასახადების და ა.შ. შემცირების გზით.

მაგალითად, უნივერსიტეტის ან იურიდიული ფირმის დასაქმებულებს შეუძლიათ შესანიშნავად ასწავლონ ან მისცენ რჩევები ონლაინრეჟიმში, ჰქონდეთ ურთიერთკავშირი სხვა პერსონალთან, მონაწილეობა მიიღონ კლიენტებთან შეხვედრებში და იმოგზაურონ ვირტუალურად მთელს მსოფლიოში, წაიკითხონ მოხსენებები ან უხელმძღვანელონ გუნდებს სახლში ყოფნის დროს.

გარდა ამისა, მოქნილი/დისტანციური მუშაობის პოზიტიური ეფექტის სახით, ხდება მცირე ქალაქებში მოსახლეობის გადანაწილება, რაც შეამცირებს მოძრაობას და შეინარჩუნებს სიცოცხლეს სოფლად.

საგანგებო ზომებს ჯერ კიდევ არ გადაუჭრია პრობლემები, რომლებსაც აწყდებიან უმუშევრები, რომელთა რიცხვიც, სავარაუდოდ, გაიზრდება მოკლევადიან პერსპექტივაში. კრიზისი შეცვლის უმუშევრობის ნორმალურ თანაფარდობას თავშეკავებული ეკონომიკური აქტივობისა და დასაქმების დეფიციტის კონტექსტში.

ამრიგად, ეკონომიკურ ზომებთან ერთად, რომლებიც მიზნად ისახავს მოსახლეობის მოწყვლადი სექტორების სოციალური დაცვის ხელმისაწვდომობის გაიოლებას, ასევე უდიდესი მნიშვნელობა ექნება მექანიზმების შექმნას აღსადგენად და აგრეთვე, ხელსაყრელი ინსტრუმენტების შემუშავებას სამუშაოს მაჩვენებლის გაზრდისა და სამუშაო ადგილების შექმნისთვის.

გრძელვადიან პერსპექტივაში, რეკომენდებ-

ბულია ფართო მიდგომის გამოყენება, რასაც ექნება შრომის სამართლის სექტორის ზომების სამრეწველო ურთიერთობების საწარმოო და საინვესტიციო ჩარევის ასპექტებთან შეხამების უნარი, დასაქმების ახალი შესაძლებლობების გათვალისწინებით, როგორცაა, მაგალითად, მწვანე და ლურჯი ეკონომიკები და ბლოკჩეინ-აპლიკაციები. ეკონომიკის ეს სექტორები იზრდება და შთანთქმავს სამუშაო ადგილების მზარდ რაოდენობას.

კიდევ ერთხელ, ამ პრობლემების არსებობა უკვე წლებია ცნობილია; პანდემიამ მხოლოდ საკანონმდებლო რეაქციის აუცილებლობა გაამწვავა.

ამ წამოწყებაში, პოტენციურად დადებითი მხარეა ის, რომ იგი აძლევს კანონმდებლებს შანსს, ხელახლა ააგონ და მოიყვანონ წესრიგში უფრო მდგრადი სოციალური უსაფრთხოების სისტემა და მუშაკთა უკეთესი დაცვა, რაც მათ ანიჭებს უფლებებს, რათა სირთულეების შემთხვევაში მათი ხმა იყოს გასაგონი.

მთავრობები მძიმე კრიზისის წინაშე აღმოჩნდნენ, რასაც საშინელი სოციალურ-ეკონომიკური ტვირთი მოჰყვა. თუმცა, მეორე მხრივ, შრომის სამართალმა, ზოგიერთ შემთხვევაში, აღმოაჩინა გამოსადეგი წამალი, რათა მოახდინოს რეაგირება და მოამზადოს გზა რენესანსისა და ახალი რევოლუციური სამუშაო სტრუქტურისთვის.

დასასრულ, საუკეთესო პასუხი, სამართლის ინტერპრეტატორებისთვის უკვე კარგად ცნობილი ფორმულის მიხედვით, სინთეზირებულია უფრო და უფრო მეტად გამოყენებულ პროტოკოლში, „პოლიტიკა და/ან კანონი 1“ – ე.ი. ძირითადი პოლიტიკური და სოციალური არჩევანის, დირექტივებისა და თანმხლები საუკეთესო პრაქტიკის კომბინაცია, მხოლოდ მაშინ, როდესაც ეს საჭიროა, კონკრეტული და მარტივი სამართლებრივი დებულებებით – და ამისგან შეადგინა მისი წარმატების რეცეპტი.

როდესაც საფუძველი მყარია, სასახლე შეიძლება უსაფრთხოდ აშენდეს მასზე.

პოლიტიკის შემქმნელებმა უნდა განაგრძონ ცვლილება; იურისტები დაადგინენ ტექნიკურ მითითებებს, რათა მათი არჩევანი ეფექტური და ადვილად გამოყენებადი გახადონ.

პროფ., დოქტ. ანდრეა ბორონი
ლუიჯი ვანვიტელის სახელობის
კამპანის უნივერსიტეტი

ინგლისურიდან თარგმნა ასისტ.-პროფ., დოქტ.
გიორგი ამირანაშვილი

COVID-19 AND THE LABOUR SECTOR: REGULATION, ECONOMY AND RESPONSE

Introduction

Emergency measures have been declared in many countries to tackle the massive spread of the novel coronavirus (COVID-19).

The pandemic has turned out to be a major factor hampering economic, social, and political undertakings and accomplishments around the globe. The majority of the population is or has been in self-isolation or quarantine to preclude the virus infection.

In this respect, the impact that COVID-19 had on the labour market and its national regulations has been drastic, deep, and wide and, to some extent, revolutionary.

A crisis pushing national legislators to respond, by means of their full and emergency powers, with a bunch of new measures that, in some cases, could also be preserved and buttressed for the future when the coronavirus will be eventually defeated.

The restrictions adopted by each country have been different, depending on how the national institutions, employment, and economic structure were tailored.

It is well known that some countries that have a vocational structure for leisure activities and hospitality have been strongly affected by the crisis. The same is true for micro-businesses, self-employed and temporary workers, with the negative consequences affecting the job market deeply. Italy, for instance, belongs to this category and its economic situation is particularly sad.

Furthermore, so far, the labour law regulation enacted *ad hoc* in reaction to the crisis has been poor and focused only on the safety at the workplace. Literature on smart working opportunities is scarce while current labour contractual relationships ignored the role of the courts in settling labour disputes in time.

On the contrary, where the percentages of essential or remote-work sectors are higher, employees have been less exposed to the negative consequences of the current crisis.

At the same time, women, young persons, self-employed, precarious, low skilled and low-wage workers are more represented in the forcefully closed sector. In many countries, even workers in the essential and remote-work sectors (being generally underrepresented

in the mostly non-essential segments) were affected.

To sum up, it is evident that the most adverse outcomes of the confinement measures were concentrated on the most vulnerable and disadvantaged workforces.

The Case of Georgia

In reaction to the COVID-19 pandemic, on 21 March 2020, Georgia declared the state of emergency by means of a presidential decree,¹ which has entailed a duty to stay at home for citizens. In the first article of the decree, it is clearly stated that “[i]n connection with the declaration of a state of emergency throughout the whole territory of Georgia, taking into account the mass spread of the novel coronavirus (COVID-19) and the increasing challenge facing the country, for the purposes of an appropriate response to the pandemic announced by the World Health Organization and in order for the State to fulfil its constitutional obligations to ensure necessary public security in a democratic society, to reduce any possible threat to the life and health of the country’s population, and to control the situation, in accordance with Article 71(3) and (4) of the Constitution of Georgia and Article 2(3) and (4) of the Law of Georgia on State of Emergency, the rights referred to in Articles 13, 14, 15, 18, 19, 21 and 26 of the Constitution of Georgia shall be restricted for the duration of the state of emergency throughout the whole territory of Georgia”.

Georgian government did not enact direct restrictions on labour rights, even though regulations concerning economic activities, social distancing, and establishing the remote-work regime are playing a relevant role in the functioning of the labour market during the COVID-19 period.

The employees who tested positive for COVID-19 are suspended and obliged to undergo medical treatment, remain in quarantine and isolation, sometimes in non-medical establishments such as their own apart-

¹ Decree №1 of the President of Georgia of March 21, 2020 on Measures to be Implemented in connection with the Declaration of a State of Emergency throughout the Whole Territory of Georgia. Available at <<https://matsne.gov.ge/en/document/view/4830372?publication=0>>.

ments.

During this period, workers received full pay.

As far as the workplace social distancing and remote work are concerned, workers must maintain a distance of not less than two meters in any working area and smart working is encouraged when working from home is possible.

Once the safety concerns were brought under control in Georgia, the absence of a prompt and fully functioning social security system in modern terms, the forced lockdown of many economic activities and the resultant diminished incomes for the families affected employment rates in the whole country.

Furthermore, employers have the option to terminate an employment contract with immediate effect based on economic causes, simply by notifying employees three days in advance and guaranteeing two months' severance pay. Another option for the employee is to suspend the contract until the normal working conditions restart. In this situation, the worker does not receive the pay but conserves the employment.

In parallel, the government is funding the payment of the utilities (during the March-May period), subsidized the price of specific food products (rice, buckwheat, pasta, oil, flour, wheat, milk powder, sugar and beans), and the commercial banks announced a moratorium for borrowers for three months.

The government launched an Anti-Crisis Economic Plan (ACEP) to alleviate the dramatic economic consequences of COVID-19. Among the initiatives, the following are noteworthy: (i) the workers suspended or terminated are entitled to receive a six-month financial support of 200 GEL per-month; (ii) the self-employed are entitled to receive a one-time assistance of 300 GEL in case of loss of income.

The coronavirus emergency underlines how the enactment of stable measures to support workers who lost their jobs should be considered promptly.

Conclusion

COVID-19 has shown how inadequate support is in terms of unemployment insurance and social safety net for many weak workers.

In contrast, in some sectors, the newly imposed working conditions, the restrictions and compulsory confinement measures have shown their efficacy.

Where some level of social interaction is required

(as it occurs in education, public administration, telecommunications, professional, and scientific activities), sectors in which remote work is possible are featured by better employment conditions and, above all, higher degree of adaptability.

As the opportunity to work remotely met several needs, it is advisable to not suspend this practice when the pandemic is over.

Many workers could provide the same performance from home (including co-working places) with less expenses for them (travel costs, for instance), saving time for them and their families. Remote work lowers the stress on the environment by cutting down fuels and other forms of pollutions and also saves money for the employer by cutting down the costs of travels, food cards, insurance for accidents at workplaces or on the way to work, electricity, premises fees and rents, etc.

For example, employees of a university or a law firm, can perfectly teach or advice online, interact with other staff, participate in client meetings and travel virtually all around the world, give speeches or lead teams while sitting at home.

In addition, as a positive effect of smart/remote working, small towns are repopulated, which will reduce traffic and preserve life in the countryside.

The emergency measures, so far, did not address the challenges faced by unemployed people, whose number is likely to increase in the short term. The crisis will alter the normal ratio of unemployment in the context of restrained economic activity and employment scarcity.

Therefore, along with the economic measures aimed at facilitating access to social protection to the vulnerable sectors of the population, it will also be of utmost importance to draft the drivers for the recovery and also the convenient tools to augment the job rate and job creation.

It is advisable for a long term to adopt a wide-minded approach able to combine the labour law sector measures with the industrial relationship aspects of productivity and investment intervention, looking at the new chances of employment, like, for instance, the Green and Blue economies and the blockchain applications.

These economic sectors are growing and absorbing an increased number of jobs.

Once again, the existence of these issues has been known for years; the pandemic only made the need of a legislative reaction urgent.

In this brew, the potential positive aspect is that it gives the legislators the chance to re-erect and re-range a more resilient social safety system and better

protection for workers, empowering them with rights to make their voice audible in case of difficulties.

The governments faced a harsh crisis leading to terrible socio-economic burdens. However, on the other hand, labour law in some cases discovered the right medicine to react and to prepare the path for a renaissance and a new revolutionized work structure.

To conclude, the best answer, according to an already well known formula for the law interpreters, is synthesized in a more and more used protocol, the “Policies And/Or Law 1” – *i.e.* combination of basic po-

litical and social choices, directives, and best practices accompanied, only when it is needed, by specific and simple legal provisions – and made of this the recipe for its success.

When the basis is solid, the palace could be safely built on.

Policy makers should drive the change; lawyers will provide the technical guidance to make their choices effective and easily applied.

Prof. Dr. **Andrea Borroni**
University of Campania, *Luigi Vanvitelli*

I. ႻႻႻႻႻ ႻႻႻႻႻႻ

I. BOOK REVIEW

საყურადღებო კვლევა სამოქალაქო სამართალში

რეცენზია გიორგი ამირანაშვილის წიგნზე

ქართულ იურიდიულ ლიტერატურას ერთი ბრწყინვალე ნაშრომი შეემატა. გიორგი ამირანაშვილის მონოგრაფია „გარიგების ფორმის იძულება, როგორც ფორმის თავისუფლების შეზღუდვა“ უდავოდ იმსახურებს ქართველი იურისტების ყურადღებას.

როგორც სამართლიანად აღნიშნავს წიგნის რედაქტორი, პროფესორი ბესარიონ ზოიძე, მონოგრაფია ისეთ ინსტიტუტს ეხება, რომლის გარშემოც ტრიალებს მთელი სამოქალაქო ბრუნვა. კერძო სამართლებრივი ურთიერთობების ნამდვილობისათვის, იმისთვის, რომ მხარეებმა სამართლებრივად მიაღწიონ დასახულ მიზანს, ზოგიერთ შემთხვევაში, მათ მოეთხოვებათ კანონით ან მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფორმის დაცვა, რასაც წიგნის ავტორი „გარიგების ფორმის იძულებას“ უწოდებს.

კერძო სამართალში გარიგების ფორმის იძულება გარიგების ნამდვილობის გამონაკლის წინაპირობას წარმოადგენს, თუმცა ვინაიდან ის კერძო პირთათვის მნიშვნელოვან, ზოგჯერ სასიცოცხლოდ აუცილებელ საკითხებს ან სამოქალაქო ბრუნვის სტაბილურობის უზრუნველყოფას შეეხება, კანონი მის მკაცრად დაცვას მოითხოვს. აქედან გამომდინარე, ფორმის იძულება ფორმის თავისუფლების შეზღუდვას წარმოადგენს. ავტორი სწორედ ამ ასპექტით იკვლევს პრობლემას და უაღრესად საინტერესოსთან ერთად, მეტად სასარგებლო დასკვნებს გვთავაზობს.

თანამედროვე თემებზე შესრულებული ყოველი ნაშრომის მშვენიერება ისტორიული ექსკურსია. საყურადღებოა ძველ ქართულ სამართალში გარიგების ფორმის გამოყენების ავტორისეული კვლევა, რომელშიც ის გვიჩვენებს ფეოდალურ სამართალში არსებული ფორმის უსისტემობას (გვ. 16-26), რასაც ლოგიკურად მოსდევს საბჭოთა სამოქალაქო სამართალში გარიგების ფორმის მიერ შესრულებული ფუნქციის ანალიზი (გვ. 26-37). ავტორის დასკვნების დამაჯერებლობა მრავალრიცხოვანი ლიტერატურული წყაროებით არის დადასტურებული.

ავტორი დამაჯერებლად აჩვენებს გარიგების ფორმის პრაგმატულ და პრაქტიკულ დანიშნულებას და მას ხელშეკრულების თავისუფლების ფარგლებში მიმოიხილავს – ფორმის თავისუფლება

წესია, ხოლო ფორმის იძულება – გამონაკლისი (გვ. 53-60). საინტერესოა სახელშეკრულებო სამართლის ევროპეიზაციის კონტექსტში განხილული გარიგების ფორმის მომავალი ქართულ სამოქალაქო სამართალში (გვ. 67-109).

ნაშრომის ცენტრალური ნაწილი არის მოძღვრება გარიგების ფორმის ფუნქციების შესახებ. იურიდიული ლიტერატურისა და სამოსამართლო სამართლის საფუძველზე, ავტორი გვთავაზობს ფუნქციათა შემდეგ სისტემატიზაციას: სიცხადის (გვ. 117-დან), განზრახვის სერიოზულობის/გაფრთხილების (გვ. 120-დან), მკაფიოობის (გვ. 136-დან), მტკიცების (გვ. 140-დან), საკონსულტაციო (გვ. 190-დან) და საინფორმაციო ფუნქციები (გვ. 229-დან). თითოეული ეს ფუნქცია გამოკვლეულია კერძო სამართლის ცალკეული ინსტიტუტისა და მათ საფუძველზე მიღებული სასამართლო გადაწყვეტილებების დრამატიზმზე დაყრდნობით. საკითხავია, თუ რატომ გამოტოვა ავტორმა გარიგების ფორმის ნამდვილობის ფუნქცია და რატომ აქვს უძრავი ნივთის შექმნისას წერილობით ფორმას მტკიცების და არა ნამდვილობის ფუნქცია (გვ. 142-დან).

სარეცენზიო ნაშრომის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან სიახლეს წარმოადგენს შრომის სამართალში გარიგების ფორმის ანალიზი და მისი განხილვა სამოქალაქო სამართლის ზოგად ინსტიტუტებთან კავშირში (გვ. 240-დან). ამ ასპექტით, გარიგების ფორმის როლი საყურადღებოა. გარიგების ფორმის დამცავი ფუნქცია (გვ. 240-დან), რომლის მიზანია ურთიერთობის სუსტი მხარის – დასაქმებულის დაცვა, შრომის სამართალში წინა პლანზეა წამოწეული. ავტორის სასახელოდ უნდა ითქვას, რომ ამ თავში გაკეთებული დასკვნები და წინადადებები უაღრესად საყურადღებო და სასარგებლოა შრომის სამართალში განსახორციელებელი რეფორმების თვალსაზრისით.

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ გიორგი ამირანაშვილმა შექმნა ბრწყინვალე ნაშრომი, რომელიც სამეცნიერო კვლევების თანამედროვე მეთოდებს ემყარება, იყენებს დიდძალ, როგორც ქართულ, ისე უცხოურ ლიტერატურას, სასამართლო პრაქტიკას და მრავალ საყურადღებო წინადადებას შეიცავს.

ლადო ჯანტურია,

სტრასბურგი, 2020 წლის 30 მარტი

Important Research in Civil Law

Review on the Book by Giorgi Amiranashvili

Another brilliant work has been added to Georgian legal literature in the form of *Giorgi Amiranashvili's* monograph *Compulsion to Form of Transaction as a Limitation of Freedom of Form*, which truly deserves Georgian lawyers' attention.

As the book's editor – Professor *Besarion Zoidze* – rightly notes, the monograph is focused on an institution, around which entire civil turnover revolves. For the validity of private law relationships, in order to legally achieve the set goal, sometimes the parties are bound by law or mutual consent to observe the form a transaction, which the author calls “compulsion to the form of transaction”.

The compulsion to the form of transaction in private law represents an exceptional precondition for the validity of a transaction, although it addresses important, sometimes vital, issues for private individuals or ensuring the stability of a civil turnover, the law requires strict adherence to it. Therefore, the compulsion to the form of a transaction is a limitation of freedom of form. The author precisely explores the problem in this aspect and offers extremely interesting and very useful conclusions.

The beauty of any work on contemporary topics is historical background. The author's research on the use of the form of transaction in the old Georgian law is noteworthy, where he shows the unsystematic character of form in feudal law (pp. 16-26), which is logically followed by the analysis of the function of form in the Soviet civil law (pp. 26-37). The persuasiveness of the author's conclusions is confirmed by numerous literary sources.

The author convincingly demonstrates the pragmatic and practical purpose of the form of transaction and reviews it within the framework of freedom of contract – freedom of form is the rule, and compulsion to form is the exception (pp. 53-60). The future of form of transaction in Georgian civil law discussed in the context of the Europeanization of contract law is interesting as well (pp. 67-109).

The central part of the work is the doctrine on the

functions of the form of a transaction. Based on the legal literature and judicial law, the author proposes the following systematisation of the functions: clarity (from p. 117), serious intention/warning (from p. 120), accuracy (from p. 136), evidentiary (from p. 140), consultation (from p. 190) and information (from p. 229). Each of these functions has been investigated based on an in-depth analysis of the particular institutions of private law and relevant court decisions. It is not clear why the author omitted the function of the authenticity of form of transaction, why the written form has the evidentiary function and not the function of authenticity when purchasing real estate (from p. 142).

One of the most important novelties of the work is the analysis of the form of transaction in labour law and its examination in relation to the general institutions of civil law (from p. 240). In this respect, the role of the form of transaction is noteworthy. The protective function of the form of transaction (from p. 240), which aims to protect the weaker party of the relationship, the employee, is brought to the forefront in labour law. It should be said to the credit of the author that the conclusions and suggestions made in this chapter are extremely noteworthy and useful in terms of the reforms to be implemented in labour law.

In conclusion, it can be said that *Giorgi Amiranashvili* produced a brilliant work based on the contemporary methods of legal research. He uses numerous foreign and Georgian literature, court practices and proposes many important suggestions.

Lado Chanturia,
Strasbourg, 30 March 2020

Translated in English by **Tamta Berikelashvili***

* Master of Private Law; Master of European Law; Labor Relations & HR Manager at “HeidelbergCement Georgia” Ltd.; Associate Member of the NNLE Center for Contemporary labour law.

21-ე საუკუნის აშშ-ის შრომის სამართლის კემბრიჯის სახელმძღვანელო – რეცენზია

პროფესორებმა გარდენმა და ბეილსმა, 21-ე საუკუნის აშშ-ის შრომის სამართლის კემბრიჯის სახელმძღვანელოს რედაქტირებისას, შემოიკრიბეს მეცნიერთა გასაოცარი გუნდი და შემოგვთავაზეს შრომის სამართალში კრიტიკულად მნიშვნელოვან იურიდიულ საკითხებზე საინტერესო მოსაზრებები.

წიგნის ძირითადი თემატიკა ეხება არათანაზომიერ მიდგომას ხელფასის განსაზღვრის დროს. ეს საკითხი უფრო და უფრო მწვავედება და, თავის მხრივ, კავშირშია პროფესიული კავშირების გავლენის შემცირებასთან. საინტერესოა, რომ მთლიანი შიდა პროდუქტი დასაქმების მაჩვენებელთან მიმართებით არის მზარდი აშშ-ში (ასევე მთლიანად მსოფლიოში), მსყიდველობითუნარიანობა და დასაქმებულთა ხელფასი კი განიცდის ვარდნას. ამის პარალელურად, სამუშაო ადგილზე გაერთიანებებში გაწევრიანების საკითხი უფრო და უფრო ნაკლებად დაისმის.

ზემოთ დასახელებული საკითხების განხილვის პარალელურად, წიგნში არის მოწოდება სტრუქტურული რეფორმირების, მოდერნიზაციისა და შრომითი ურთიერთობების შესახებ ეროვნული აქტის (National Labor Relations Act (NLRA)) განახლებისაკენ.

წიგნში მოცემული ყველა სტატია იდენტურ მიდგომას არ გვთავაზობს, უფრო მეტიც, შეიძლება ითქვას, განსხვავდება კიდევ ერთმანეთისგან. თუმცა ეს არის სახელმძღვანელოს ძირითადი ღირებულება, რადგან იგი გვთავაზობს განსხვავებულ გზებს რეფორმისაკენ, გარდა ამისა, მკითხველს სთავაზობს შრომის სამართლის არსებულ გამოწვევებზე განსხვავებულ პასუხებს.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, სახელმძღვანელოში გააანალიზებულია საკითხი შრომით ურთიერთობებში პროფესიული კავშირების დასუსტების შესახებ.

გაფიცვების გაქრობა, მუშახელის პოლიტიკური აქტიურობის დასუსტებასთან ერთად, წარმოადგენს სამრეწველო სექტორში დანაკარგების გამოხატულებას, რაც ხშირად დელოკალიზებული და უფრო ხშირად შთანთქმულია მოთხოვნაზე დამყარებული სამუშაოთი, ეს ყველაფერი კი არის

ამაო მოლაპარაკებების გავლენის გამობრწყინება, რომლისგანაც დაზარალდა პროფკავშირი; შესაბამისად, დასაქმებულთა უფლებები განიცდიდა დაცვის ამ ნაკლებობას.

პროფესიული კავშირების როლის ამ საგრძნობმა შემცირებამ გამოიწვია სამუშაოთა დაცვაში, მინიმალურ ხელფასში, ჯანმრთელობის დაზღვევასა და შრომის უსაფრთხოებაში გარკვეული უთანასწორობები.

მოვიდა დრო, შეფასდეს პოტენციური და, ამავდროულად, გარდაუვალი ცვლილებები შრომის სამართალში.

ისტორიულად, შრომის სამართლის კანონები შეიქმნა სპეციფიკური და კონტექსტუალური ეკონომიკის, სოციალური სამყაროს და პოლიტიკური ხედვისათვის.

მისი თავისებურებები შეუძლებელს ხდის მის ტრანსპლანტაციას სხვადასხვა იურიდიულ ეკოსისტემაში.

სრულად ინტეგრირებულ იმ საკომუნიკაციო და სატრანსპორტო გარემოში მწარმოებელი გიგანტური ფირმების სურათი, სადაც კონკურენცია ხორციელდებოდა მხოლოდ ეროვნულ არენაზე, ჩანაცვლდა დერეგულირების პროცესით, გლობალიზაციით, დანაწილებული წარმოების ქსელებითა და დემატერიალიზებული კაპიტალით, როდესაც მენეჯერები მართავენ ფირმებსა და დასაქმებულებს და განაგებენ მომარაგების შანსებს, რაც გეოგრაფიულადაა გავრცელებული და ხშირად ექვემდებარება შრომის სამართლის Forum Shopping-ს მოგების მხოლოდ პირველი წყურვილისთვის.

სამწუხაროდ, ეს პროცესი ქმნის ბარიერს რეფორმისთვის. ეს ბარიერი კი უფრო და უფრო მზარდია, რადგან იქმნება სისტემა, სადაც დასაქმებულთა უფლებები სუსტდება, იმის ნაცვლად, რომ სათანადო პასუხი გაეცეს გლობალურ კონკურენციას.

სხვაგვარად რომ ვთქვათ, დასაქმებულები იძულებული თუ არა, ვალდებული გახდნენ, დაეთმოთ საკუთარი უფლებები იმისათვის, რომ არ დაეკარგათ სამსახური. თუ ეს ადრე დროებითი იყო, ახლა წესად იქცა.

შრომითი ურთიერთობების ეროვნულმა საბჭომ (The National Labor Relation Board),

რომელიც მოიაზრებოდა როგორც კოლექტიური მოლაპარაკების ხელშემწყობი და დასაქმებულთა დამცველი ორგანო, ვერ შეძლო წინააღმდეგობის გაწევა უწყვეტი საკანონმდებლო ჩარევებისა და რეფორმებისთვის, რომლებიც ტარდებოდა მისი გატეხვისა და პოლიტიკური ჩარევის გაძლიერებისთვის.

ამიტომაც, რამდენადაც მეცნიერები შეზღუდული არიან შიკანით, მათ აქვთ შესაძლებლობა, შემოგვთავაზონ პოტენციურად გამოყენებადი და საჭირო საშუალებები შტატების მაგალითზე, ემპირიული ანალიზის გზით: საუკეთესო პრაქტიკები და მათი ეფექტური შედეგები შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს სხვადასხვა ქვეყანაში, როგორც პრობლემის გადაჭრის გზა.

ამ მეთოდის მეშვეობით, შესაძლოა წარმოადგენილ იქნეს სრულყოფილი შეთავაზება დასაქმებულთა უფლებების მხარდასაჭერად. როგორც კი პროგრესი თვალსაჩინო იქნება, ეს შემდგომ უნდა იქნეს უკვე წარდგენილი ფედერალურ დონეზეც.

პრობლემების გადასაჭრელად წარმოადგენილ დამოუკიდებელ და ჰეტეროგენულ წყაროებს შესაძლოა თან ახლდეს ასევე სოციალური მოლაპარაკებებიც, სადაც სხვადასხვა კავშირი მუშაობს დასაქმებულთა ინტერესებისა და იმ ინდუსტრიების დასაცავად, რომლებსაც ისინი წარმოადგენენ.

ამ ატომისტური მიდგომის ფარგლებში, კონკრეტულ როლს ასრულებს საჯარო სექტორი და სამოქალაქო პირების ინტერესებით გაჯერებული ჩარევა. შრომის ორგანიზებაში უკეთესი ჩართულობა არამარტო იძლევა საშუალებას საჯარო სექტორის წევრების ერთიანობისთვის, არამედ ასევე ზრდის სტრატეგიული ქცევის ალბათობას, რომელიც სამომხმარებლო მომსახურებას უფრო ეფექტურს ხდის. ამ თვალსაზრისით, შესაძლოა უფრო ადვილი იყოს პროფესიული კავშირების და მათი როლის ხელახალი სტრუქტურირება უფრო ღია და გამჭვირვალე გზით: ეს პროცესი შესაძლოა განხორციელდებოდეს იქნეს მათთვის სტაბილური ავტონომიის მინიჭების, ანტიმონოპოლიური საკითხების შესახებ ცნობადობის ამაღლების გზით, რომელიც უზიარებს დასაქმებულებს, დაარღვიონ ხელშეკრულება.

მას შემდეგ, რაც აშშ-ის შრომის სამართლის კემბრიჯის სახელმძღვანელო იქნა დაანონსებული 21-ე საუკუნეში, დაიწყო შრომის მოწესრიგების

ახალი ხედვის შესახებ იდეების, ისევე, როგორც ანტიდისკრიმინაციული რეგულაციების წარმოდგენა სუპრანაციონალურ დონეზე.

მულტიდისციპლინური და მულტიპერსპექტიული მეთოდოლოგია, რომელიც ამ სახელმძღვანელოშია შემოთავაზებული, იძლევა სიღრმისეული და აკურატული ანალიზის საშუალებას საჯარო და კერძო სამართლის ორ საკითხზე, ესენია: დამოუკიდებელი კონტრაქტორის და ერთობლივი დასაქმების ცნება.

ევროპული ხედვის მიხედვით, მომსახურების ხელშეკრულების ინტენსიური გამოყენება განიხილება შეერთებული შტატების სამართლებრივი სისტემის თავისებურებად. ავტორები წარმოადგენენ როგორც შრომის ეროვნული საბჭოს პრინციპებს, ისე მის მიღწევებს და ხაზს უსვამენ, რამდენად ეხება ამ საკითხებს წარმომადგენლობის ნორმათა (მეორე) კრებული (Restatement (Second) of Agency); რამდენიმე გვერდზე მკითხველებს აქვთ შესაძლებლობა, გაეცნონ ყველა ფაქტორს, რომელიც გამოყენებულია იმის განსასაზღვრად, სახეზეა შრომითი ურთიერთობა, თუ საქმე გვაქვს დამოუკიდებელ კონტრაქტორთან. რომ შევაჯამოთ, დასაქმებულზე დამსაქმებლის კონტროლის ხარისხს აქვს გადამწყვეტი მნიშვნელობა კვალიფიკაციისათვის. შეერთებული შტატების გადაწყვეტა ნელ-ნელა ემთხვევა ევროპისას.

სახელმძღვანელოში არის მოწოდება, რომ ერთობლივ დასაქმებას მიეძღვას მეტი ყურადღება, რადგან სახეზეა დასაქმებულთა დაცვის სტანდარტის შემცირება და დერეგულირება.

ეს ორი მაგალითი წარმოადგენს ახალი შრომითი ურთიერთობის მახასიათებელს, რომელიც არაპირდაპირ აღწერს დასაქმებულის მდგომარეობას სხვადასხვა კონტექსტში. გასათვალისწინებელია, რომ შრომასთან დაკავშირებული საკითხები რაც არ უნდა შეიცვალოს, კანონი არ მიჰყვება ამ ტენდენციას, რის გამოც დასაქმებულები ხდებიან უფრო მოწყვლადები.

21-ე საუკუნის მუშაკები ასევე არიან ეკონომიკური საკითხების ცენტრში, სადაც მაკდონალდისის მსგავსი ხელშეკრულებები იშვიათად გვხვდება და „დათანხმდი ან წადის“ ფორმულა ისევ წამყვან წესად გვევლინება.

თუმცა, სავარაუდოდ, რადგან მუშაკი განსაზღვრულია, როგორც დასაქმებული, ავტომატურად უნდა სარგებლობდეს დაცვის

მინიმალური სტანდარტით მაინც.

ეს სხვაგვარად ნიშნავს, რომ კონტრაქტორის ცნების არასათანადო განმარტება ასევე ქმნის დისკრიმინაციას.

სახელმძღვანელოში მოითხოვენ დიდ ყურადღებას სამუშაოს ცვლადი ბუნებისა და მისი სოციალური პოლიტიკის მიმართ. ციფრულ სამყაროში შრომა გახდა ანონიმური, სხვადასხვასაფეხურიანი და მრავალფუნქციური. თუ დასაქმებულის ჩანაცვლება ადვილად შესაძლებელია, სამუშაოს შეთავაზება ხორციელდება არასათანადოდ დაბალი სახელფასო პირობებით.

ეს ცვლილება განაპირობა ახალმა ტექნოლოგიებმა, ავტომატიზაციამ და რობოტიზებულმა სამუშაოებმა, რომლებიც შემოვიდა სამუშაო ადგილებზე.

ამ სირთულეების ანალიზი განაპირობებს მოწოდებას, რომ პროფესიულ კავშირებს მიენიჭოს ახალი როლი მოთხოვნაზე დამყარებული ეკონომიკის პირობებში, სადაც დაბალანსებული იქნება მოქნილობა და რიგიდულობა: მოქნილი უსაფრთხოების (flex-security) ცნება პირდაპირ შტატების სამართალს ეხმარება.

პროფესიულ კავშირებს მოუწევთ მოძებნონ გზა, რომლის მეშვეობითაც ყოველგვარი ზემოქმედებისგან თავისუფალ დასაქმებულთა ხმა უკეთ იქნება გათვალისწინებული, სადაც მეტად დაიცავენ მათ უფლებებს, ხოლო ამ პროცესში მონაწილეობა ნებაყოფლობითი იქნება.

შეზღუდული რაციონალურობა და აგენტისა და პრინციპალის ურთიერთობა, რაც შემუშავებულ იქნა ეკონომიკური ანალიზის მიერ, ითვალისწინებს დახვეწილ საშუალებებს ამ მიმართულებით სამოქმედოდ. დაინტერესებულმა პირებმა უნდა გაითვალისწინონ შრომის სამართლის საერთაშორისო სტანდარტები და სუპრანაციონალური ორგანიზაციების მიერ გამოცემული წესები, როგორებიცაა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ფუძემდებლური შრომითი სტანდარტები თუ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) სახელმძღვანელო პრინციპები მულტინაციონალური საწარმოებისათვის.

ნებისმიერ შემთხვევაში, კომპანიების მენეჯმენტში დასაქმებულთა ოფიციალური ჩართულობა (იქნება ეს ადმინისტრაციული თუ ფინანსური), ერთი მხრივ, მოლაპარაკებებში ჩართულობის პრობლემას ხსნის და, მეორე მხრივ,

ანეიტრალებს ორივე მხარის მიერ შემოთავაზებულ ინიციატივებს.

ამიტომაც, რომ კრიტიკის საგანი გახდა თანამშრომელთა სააქციო კაპიტალში მონაწილეობის სქემები (ESOPs) და ორმაგი ეკონომიკა.

სახელმძღვანელოში შემდგომ გამოკვლეულია სამართლებრივი ტერიტორიები, რომელთა შორის კავშირი აშკარაა, რასაც წინ უსწრებს სამართლიანი ანაზღაურების საკითხის განხილვა და მისი გამოყენება პროფესიულ კავშირებში არმყოფ დასაქმებულებზე *de minimis* შრომის პირობების დაცვით.

გალსახაა, რომ მზარდი მიგრაციის პირობებში (რასობრივი დისკრიმინაციის რისკები ასევე ითხოვს რასობრივ თემებზე დაფუძნებული პროფესიული კავშირის შესახებ პოლიტიკის შემუშავებას) იზრდება სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისთვის ზიანის მიყენების საფრთხე. ასევე გასათვალისწინებელია ამ დასაქმებულთა უფლებები, რადგან ეს დასაქმებულები წარმოადგენენ იაფ მუშახელს და საფრთხეს უქმნიან მინიმალური ხელფასის საწინააღმდეგო კამპანიას, ასევე შეღავათებს, რომლებიც წარმოადგენს განახლებული ეკონომიკური დემოკრატიის ქვაკუთხედს. ამან მომავალში უნდა მოიცვას სოციალური უსაფრთხოების და საპენსიო გეგმის რეფორმის კომბინირებული ანალიზი.

რომ შევაჯამოთ, 21-ე საუკუნის აშშ-ის შრომის სამართლის კემბრიჯის სახელმძღვანელო წარმოადგენს მნიშვნელოვან საშუალებას როგორც მეცნიერებისთვის, ისე პრაქტიკოსი იურისტებისთვისაც, გამოიყენონ პრაქტიკული საშუალებები და ახლადშემუშავებული პოლიტიკის საფუძველზე გამოიკვლიონ საკითხების ფართო სპექტრი, რომლებიც ხშირად უარყოფილია ხოლმე.

პროფ. დოქტ. ანდრეა ზორონი
ლუიჯი ვანვიტელის სახელობის
კამპანიის უნივერსიტეტი

ინგლისურიდან თარგმნა თამთა ზერიკელაშვილი*

* კერძო სამართლის მაგისტრი; ევროპული სამართლის მაგისტრი; შპს „ჰაიდელბერგემენტ ჯორჯიას“ ადამიანური რესურსებისა და შრომითი ურთიერთობების მენეჯერი; ა(ა)იპ – თანამედროვე შრომის სამართლის ცენტრის ასოციირებული წევრი.

The Cambridge Handbook of U.S. Labor Law for the Twenty-First Century – A Review

Professors *Garden* and *Bales*, in editing *The Cambridge Handbook of U.S. Labor Law for the Twenty-First Century*, were able to put together an astonishing team of scholars and make many varied contributions to several critical legal issues in the labor law domain.

The common thread of the book and its premise lay in the growing income inequality that will be dissected looking into the spyglass of the diminishing influence of unions. Although productivity, gross domestic product along with employment rates are on the increase in the United States (and also around the globe), purchasing power and wages and salaries of employees have been experiencing an ongoing fall. In parallel, unionization in the working place is getting thinner.

In light of these premises, the book calls for a structural reform, modernization and updating the National Labor Relations Act (NLRA).

As a matter of fact, not all the writings contained in the book are coherent with each other due to the overlapping and differing, if not contrasting, approaches presented. However, this is the actual value and strength of this handbook, capable of providing different voices and alternative ways to pursue a reform, granting the readers diverse answers to the challenges that the labor law nowadays presents.

As mentioned above, the starting point is a clear observable decline in union density.

The disappearance of strikes along with the weakened labor's political represent an expression of a loss in the manufacturing sector often delocalized and even more frequently absorbed by the on-demand work are all epiphanies of the lost bargaining influence that the Trade Union suffered; consequently, workers' rights suffered this lack of protection.

This perceived evanescence brought multilevel inequalities in job protections, minimum wages, coverage of health insurance and work safety at large.

The time has come to evaluate the potential changes to be applied to a labor law regulation that has unequivocally completed its process of ossification.

Historically, labor laws were designed for a specific and contextualized economy, social world and political view.

Its specificities render its transplantability unfeasible

in a different legal ecosystem.

The picture of gigantic firms manufacturing within an entirely integrated communication and transportation environment, where competition was within national arenas alone has been replaced by the deregulation process, globalization, fissured production networks and dematerialized capital where managers rule over firms and workers and govern dispersed supply chances spread geographically, and often dominated by labor law forum-shopping for the mere first thirst of profit.

Unfortunately, the bones of this process constitute barriers to reform, which grew up with an apparent inhomogeneity, since they all crafted a system where the original bunch of rights have been more and more frustrated in lieu of a pretended answer to the rush of global competition.

In other words, workers were forced, if not obliged, to forego part of their rights to not lose their employment. If this seemed a temporary and necessary reaction, nowadays it has become the rule.

The National Labor Relation Board, which was meant to be a promoter of collective bargaining and a support body to protect workers, as an Administrative Agency was not able to resist the continuous legislative interventions and reforms enacted to hack at it and increase political interferences.

Therefore, since scholars and legal interpreters are constrained to a chicane among those bones and poles, a potential useful set of tools could be discovered from the empirical evidences coming from State law experimentations, carried on within the layout of the federal regulation: the best practices and the more efficient results could be, at least ideally, deemed as solutions to be studied, circulated, and applied in different State contests.

These laboratories could provide a bottom-up proposal and an opportunity to buttress workers' rights and voices. Once the amelioration is perceived, this could then be uniformly introduced at a federal level.

The recourse to fragmented, independent and heterogeneous sources for the resolution of problems and proposed regulations could also be accomplished by turning to sectorial bargaining, where different unions work toward the interests of the employees or industry

sector whom they represent.

Within this atomistic approach, a peculiar role is played by the public sector and the innovation therein points at lauding the voice of civil servants. Here, a better involvement in the organization of work not only allows cohesion among the members of the public sector but also prevents strategic behavior, making customer service (citizens, in this case) more efficient and with no solution of continuity. In this framework, it could be easier to reshape trade unions and their role in a clearer cut manner: this process should be carried out giving some powers to the firm autonomy, being aware of the antitrust issues involved, avoiding any recourse to the use of force, being careful not to induce the workers to breaching of contract.

Since *The Cambridge Handbook of U.S. Labor Law* is projected in the twenty-first century, it dedicates a specific chapter to the vision of labor organizing as a civil right. Of course, this is a very sensitive issue, but, on the other side, these profiles have already entered antidiscrimination regulations at a supranational level.

The multidisciplinary and multiperspective methodology permits an in-depth, accurate and bright analysis of two issues that normally lay in between private and labor law, namely, the definition of what independent contractor is and the use of joint employment.

From a European point of view, going to the independent contractor has long been seen as a systemic legal peculiarity of the United States. The authors present the judicial solutions, both the achievements and principles of the National Labor Board, underlining how, actually, the Restatement (Second) of Agency applies; in few pages, the readers can enjoy a fully detailed presentation of all the factors employed to determine if a "relationship" is a labor law contract or an independent contractor one. In summary, the role of the control the employer has over the employee is the decisive test to ascertain the qualification. Slowly, the United States is embracing the European solution.

In the same vein, the handbook calls for attention to joint employment, whose risks of deregulation and diminished safeguards for the employee are self-evident.

These two examples are the epitomes of new labor relationships texturized by short terms, indirect attachment of an employee to multiple terms. Therefore, it is observable that even if work is changing the law is not reacting promptly and vulnerable workers are suffering more and more.

The workers of the twenty-first century are also in

the middle of economic concerns where poor Mac Donald's-like contracts are gaining ground and the take-it-or-leave-it formula is the leading rule.

But, maybe, once a worker is defined as an employee, according to the most authoritative tests elaborated by the legal formants, some minimum thresholds of safeguard should be automatically applied.

It means, in other words, that a misclassification of a contractor relationship could create a very profound discrimination.

The handbook also calls for an even higher attention to the changing nature of work and its social policy implications. From artisanal and industrial production and the digital era, the nature of work today, has become anonymized, leveled at the bottom and fungible. If a worker is replaceable like any kind of goods, the curve demand/offer will lead to poor salaries and evident inequalities.

This shift towards the detachment of the person of the workers has been facilitated by new technologies and the automated and robotic work that invaded the workplace.

These hurdles call for a new role for unions in the on-demand economy where a just balance between flexibility and rigidity is required: The notion of flex-security is vehemently knocking at the US labor law.

Even if it seems an oxymoron, if compared to the goals virtual dimension of the work today, trade unions have to find a physical place that is easily accessible and safe to conglomerate the workers, where their voices could be heard with no external interferences, preserving the right to assembly and leaving, allowing unwilling employees not to participate.

Furthermore, undeniably, the negotiation of a good contract must overcome barriers to bargaining. Game theory, the bounded rationality and the agent-principle relationship elaborated by the Economic Analysis of Law provide very sophisticated tools to behave and move in such a contest and, at least, as guiding models. The stakeholders should bear in mind the international labor law standards and the fixed points issued by supranational organizations such as the International Labor Organization core labor standards or the Organization for the Economic Cooperation and Development (OECD) and its guidelines for multinational enterprises.

In any case, official involvement of workers in the management of firms (be it administrative or financial) satisfies the need to be better placed when a negotiation

is started and the goal to moderate the aggressive initiatives that the two parties could propose.

It is for these reasons that the strong criticism raised against the employees stock ownership plans (ESOPs) and the binary economy is somehow surprising; indeed, the lack of a comparative overview of the solutions implemented at the level of the European States, in order to potentially channel the criticalities in the USA may be could have deserved a specific chapter or paragraphs dealing with the issues surveyed.

The handbook then explores a wide range of legal territories whose connections are self-evident, moving from the fair fees debate and its application to the non-unionized workers of the *de minimis* labor conditions.

It is clear to the mind of the editor that rising immigration (and the risks of racial working discrimination that may also call for an *ad hoc* trade union orga-

nization racially oriented policy) is harming the safety at the workplace and the threshold of safeguards and rights for workers since they represent cheap employable manpower and a menace for the campaign to obtain a minimum wage, whose benefits are a cornerstone for a renewed economic democracy. That should, in the future, also include a combined analysis of social security and retirement plan reform.

To sum up, *The Cambridge Handbook of U.S. Labor Law for the Twenty-First Century* represents a highly valuable tool for both the scholars and the practicing lawyers to address practical issues and *de lege ferenda* policies surveying a wide range of topics in a synthetic and clear way, whose analysis is frequently neglected or underestimated by most.

Prof. Dr. **Andrea Borroni**
University of Campania, *Luigi Vanvitelli*

რეცენზია დოქტ. ზაქარია შველიძის მონოგრაფიაზე „სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას“

წიგნი, შესავლისა და დასკვნის ჩათვლით, შედგება ექვსი თავისგან, შესრულებულია 288 გვერდზე და მოიცავს: შესავალი ნაწილის გვერდებს (სატიტულო გვერდები, შინაარსი, აბრევიატურები და შემოკლებები) ძირითად ტექსტსა და ბიბლიოგრაფიას.

ზემოაღნიშნული თითოეული ნაწილი ასრულებს იმ ფუნქციას, რომ გაუმარტივოს მკითხველს ნაშრომის შინაარსისა და ავტორის მიერ განხორციელებული კვლევის სათანადო აღქმა და გააზრება.

ნაშრომი შესრულებულია გამართული ქართულით, ავტორის წერის სტილი და მოსაზრებათა გამოხატვის ფორმები იძლევა იმის საშუალებას, რომ აღქმულ იქნეს როგორც ციტირებული, ისე ავტორისეული მოსაზრებები თუ ანალიზის შედეგად გაკეთებული დასკვნები.

ნაშრომში, საკვლევი თემატიკიდან გამომდინარე, დასმულია არაერთი თეორიული თუ პრაქტიკული მნიშვნელობის პრობლემა, რომელთა გადაჭრა-გადაწყვეტის გზების მოძიებასაც ცდილობს ავტორი და ამ ყოველივეს წარმატებით ართმევს თავს. რაც არანაკლებ მნიშვნელოვანია, დასმული პრობლემები განხილული და გაანალიზებულია არა მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის ე.წ. „სუსტი მხარის“, ე.ი. დასაქმებულის პერსპექტივიდან, არამედ მეორე მხარის – დამსაქმებლის პოზიციებიდანაც, რაც უდავოდ მისასალმებელია.

ნაშრომზე დართული ბიბლიოგრაფია საკმაოდ სოლიდურად გამოიყურება. ავტორს გამოყენებული აქვს როგორც შედარებით ადრეული წლების, ისე უახლესი პერიოდის ქართულ- და ინგლისურენოვანი ლიტერატურული წყაროები (მონოგრაფიები, კომენტარები, სამეცნიერო სტატიები და სხვ.), ანალიტიკური ხასიათის მასალა (CEACR-ის ანგარიშები) და საქართველოსა და ევროპული კავშირის სასამართლო პრაქტიკა. განსაკუთრებული აღნიშვნის ღირსია ნაშრომში გამოყენებული ინგლისურენოვანი წყაროებისა და ქართული სასამართლოების გადაწყვეტილებების/ განჩინებების სიუხვე.

ძალზე საინტერესო და ინფორმაციულია ნაშრომის ის მონაკვეთები, რომლებშიც საუბარია შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის

ცალკეულ ასპექტზე, მათ შორის, მის არსსა და მიზანზე, დაცულ საფუძვლებსა და ფარგლებზე, ისევე, როგორც დისკრიმინაციის აკრძალვის ზოგადი წესისგან გამონაკლისებზე, რაც, ერთი მხრივ, ემსახურება თემის აზრობრივ გაშლასა და განვრცობას, ხოლო, მეორე მხრივ კი, უზრუნველყოფს აღნიშნული ასპექტების სისტემურ და კომპლექსურ გამოკვლევას, მით უმეტეს იმის ფონზე, რომ ქართულ შრომის სამართალში როგორ უკვე განხორციელებული, ისე ჯერ კიდევ მიმდინარე რეფორმა ერთორად აყენებს დღის წესრიგში ამ თუ სხვა საკითხების მონოგრაფიულ დონეზე გამოკვლევის საჭიროებას, რასაც ავტორმა შესანიშნავად გაართვა თავი.

განსაკუთრებული აღნიშვნის ღირსია ნაშრომის ის ნაწილები, სადაც საუბარია შრომითი დისკრიმინაციის სამოქალაქო სამართლით მოწესრიგებულ სამართლებრივ შედეგებზე, კერძოდ, დასაქმებულის შესაბამის მოთხოვნებზე როგორც წინასახელშეკრულებო, ისე უშუალოდ შრომით ურთიერთობასა თუ მისი შეწყვეტისას გამოვლენილი დისკრიმინაციული მოპყრობის შემთხვევაში, აგრეთვე აღნიშნული მოთხოვნების განხორციელების თავისებურებებზე, რამდენადაც ეს ყოველივე უშუალოდ დაკავშირებულია საკვლევი თემასთან.

რაც შეეხება ნაშრომის ბოლო ნაწილს, მასში ჩამოყალიბებული დასკვნები და გამოთქმული რეკომენდაციები უთუოდ უნდა იყოს გათვალისწინებული როგორც მოქმედი კანონმდებლობის სრულყოფის, ისე ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების ჯერ კიდევ მიმდინარე პროცესში.

საერთო ჯამში, განსახილველი საკითხები შინაარსობრივად ისეა დალაგებული, რომ ლოგიკურ ჯაჭვს კრავს. ამასთან, ნაშრომის ცალკეულ ნაწილში მოცემული ყველა საკვანძო საკითხი განხილული და გაანალიზებულია სათანადო სიღრმით. კვლევის ობიექტის ძირითადი ასპექტები ამომწურავად და სიღრმისეულად არის გამოკვლეული. ავტორს კეთილსინდისიერად აქვს შესწავლილი სათანადო წყაროები და ამჟღავნებს დამოუკიდებელი მსჯელობის, თეორიული და ნორმატიული მასალების ანალიზის, საკუთარი აზრის დამაჯერებლად დასაბუთების უნარს,

რაც ცალსახად იძლევა იმის თქმის საშუალებას, რომ ნაშრომი შესრულებულია მაღალ აკადემიურ დონეზე.

კვლევის მეთოდოლოგიურ საფუძველს წარმოადგენს ზოგადსამეცნიერო, მათ შორის, ისტორიული, შედარებითი, სისტემური, ანალიზისა და სინთეზის, ასევე ლოგიკური მეთოდების გამოყენება. ეს ხელს უწყობს კვლევის ობიექტის სხვადასხვა ასპექტის შეჯერებას, მისი სამართლებრივი ბუნების სწორად გაგებას.

კვლევითი ნაწილის შედეგები წარმოდგენილია ნაშრომის დასკვნით, მეექვსე თავში, სადაც ჩამოყალიბებულია განხორციელებული კვლევის ძირითადი შემაჯავებელი თეზისები.

ნაშრომში განხილულია როგორც რელიგიანტური კანონმდებლობა, ისე თემატური სასამართლო პრაქტიკა ადგილობრივ თუ საერთაშორისო დონეზე. ამასთან, ავტორს მხედველობის მიღმა არ რჩება იმ უახლესი საკანონმდებლო თუ კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების გათვალისწინება და გაანალიზება, როგორცაა, მაგალითისათვის, საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, საქართველოს მთავრობის შესაბამისი დადგენილება და ა.შ. გარდა ამისა, ნაჩვენებია ქართული სასამართლო პრაქტიკის განვითარების ძირითადი ტენდენციები საკვლევი თემატიკის გარშემო და იკვეთება კონკრეტულ გადაწყვეტილებათა კრიტიკული ანალიზიც. ცალკეულ შემთხვევაში, ავტორი საფუძვლიანად აკრიტიკებს ეროვნულ სამოსამართლო სამართალში დამკვიდრებულ მიდგომებს და შემოთავაზებული აქვს საკუთარი პოზიცია.

ამდენად, ნაშრომის პრაქტიკული მნიშვნელობა ერთობ დიდია. საერთო ჯამში, ავტორი გამოთქვამს არაერთ მოსაზრებასა თუ განმარტებას საკვლევი თემატიკის, შესაბამისი კანონმდებლობისა და დამკვიდრებული პრაქტიკის ირგვლივ, რაც უდავოდ საინტერესო და სასარგებლო იქნება როგორც კანონშემოქმედების, მოსამართლეების, უფლებადამცველებისა და სხვა პრაქტიკოსი იურისტებისათვის, ისე საკითხით დაინტერესებულ მკითხველთა ფართო წრისათვის.

ნაშრომის 229-ე გვერდზე ავტორი, შესაბამის

მსჯელობაზე დაყრდნობით, მიუთითებს ქართული სამართლის ხარვეზზე მინიმალური კომპენსაციის შესახებ საკანონმდებლო მოწესრიგების არარსებობის თვალსაზრისით. სასურველი იქნებოდა, ავტორს მოეყვანა კონკრეტული რეკომენდაციები აღნიშნული ხარვეზის აღმოფხვრის მიზნით.

ნაშრომის 233-ე გვერდზე ავტორი აღნიშნავს: „ევროპული კავშირის შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის სამართლით დაშვებული დასაქმებულთა გაერთიანების ან სხვა დაინტერესებული ორგანიზაციის მიერ სარჩელის აღძვრის მექანიზმი არ არის გათვალისწინებული ქართულ შრომის სამართალში“. სასურველი იქნებოდა, ავტორს შემოეთავაზებინა წინადადებები ამ ხარვეზის აღმოფხვრასთან დაკავშირებით.

ნაშრომის დასკვნაში, როგორც ეს შესავალშივე იყო დასახული ავტორის მიერ, „ქართულ სამართლებრივ სივრცეში არარეალიზებად მოთხოვნებთან მიმართებით ხაზგასმულია საკანონმდებლო ცვლილებების საჭიროება“. სასურველი იქნებოდა, ზოგადი მსჯელობის ნაცვლად, ავტორს მიეთითებინა, კონკრეტულად რა საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელება აუცილებელი საქართველოს შრომის კოდექსში, ასევე ევროპული კავშირის დირექტივებთან დაახლოებისთვის კონკრეტულად რა კუთხით საჭიროებს დახვეწას ქართული შრომის კანონმდებლობა და ა.შ.

დაბოლოს, წინამდებარე ნაშრომი არის შრომით დისკრიმინაციაზე დავისას სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლების საფუძვლიანი გამოკვლევა, წარმოადგენს ავტორის დამოუკიდებელი სამეცნიერო-კვლევითი მუშაობის შედეგს, ასახავს თეორიული კვლევის დასაბუთებულ შედეგებს, ახასიათებს მეცნიერული სიახლე, წვლილი შეაქვს ქართული სამართლის განვითარებაში და, რეცენზიაში გამოთქმული შენიშვნებისა თუ მოსაზრებების მიუხედავად, სრულად აკმაყოფილებს მისადმი წაყენებულ მოთხოვნებს, რითაც იმსახურებს დადებით შეფასებას.

ასისტ.-პროფ., დოქტ. გიორგი ამირანაშვილი

Review on the Monograph by Dr. Zakaria Shvelidze “The Scope of Civil Claims in Labour Discrimination Disputes”

The book, including the introduction and conclusion, consists of six chapters, 288 pages, which includes: an introduction (title pages, contents and abbreviations), the main text and bibliography.

Each of the above sections facilitates a proper perception and understanding of the content of the work and the research carried out by the author.

The book is written in Georgian. The author’s writing style and the forms of expression of opinions allow perceiving both quoted and the author’s opinions and conclusions drawn as a result of analysis.

The work, based on the research topics, raises many problems of theoretical and practical significance, for which the author tries to find solutions and successfully copes with all of them. No less important, the posed problems are discussed and analysed not only from the perspective of the so-called “weaker party” in the employment relationship, i.e., the employee, but also from the position of the other party – the employer, which is undoubtedly welcomed.

The bibliography attached to the work looks quite solid. The author has used Georgian and English language literary sources (monographs, commentaries, scholarly articles, etc.), analytical material (CEACR reports) and the case laws of Georgia and the European Union. Special mention should be made of the abundance of English language sources used in the work and the decisions/rulings of Georgian courts.

Very interesting and informative are the sections of the book which deal with certain aspects of the prohibition of labour discrimination, including its essence and purpose, the protected grounds and scope, as well as exceptions to the general rule of the prohibition of discrimination. This, on the one hand, serves the intellectual development and expansion of the topic, and, on the other hand, provides a systematic and complex examination of these aspects. It is especially important against the background that the already implemented and still ongoing reform in Georgian labour law puts on the agenda the need to study these or other issues at the monographic level, which the author has perfectly coped with.

Special mention should be made of the parts of the work where the legal consequences of labour discrimination are regulated by civil law. In particular, the rel-

evant requirements of the employee, both in the case of pre-contractual and direct employment or in the case of discriminatory treatment identified during its termination, as well as the peculiarities of the implementation of these requirements, as it is all directly related to the research topic.

As for the last part of the work, the conclusions and recommendations expressed in it should be taken into account in the ongoing process of improving the current legislation as well as the establishment of uniform case law.

In general, the issues under consideration are logically organized in terms of content. However, all the key issues in a separate part of the work are discussed and analysed in depth. The main aspects of the research object are thorough and explored in depth. The author has conscientiously studied the relevant sources and demonstrates the ability of independent reasoning, analysis of theoretical and normative materials, convincingly reasons his opinions, which uniquely allows saying that the work is performed at a high academic level.

The methodological basis of the research includes general scientific, including historical, comparative, systematic, analysis and synthesis, as well as logical methods. This helps to reconcile different aspects of the research object and properly understand its legal nature.

The results of the research part are presented in the conclusion of the work, the sixth chapter, where the main summary theses of the conducted research are formulated.

The work discusses both relevant legislation and thematic case law at the local and international level. At the same time, the author does not overlook the consideration and analysis of the latest legislative and sub-legislative normative acts such as the Organic Law of Georgia on Labour Safety, the relevant resolution of the Government of Georgia, etc. Furthermore, the main trends in the development of Georgian court practice around the research topics are shown and a critical analysis of specific decisions is also evident. In some cases, the author thoroughly criticizes the approaches established in national judicial law and has proposed his position.

Thus, the practical significance of the work is generally great. In general, the author expresses a number of opinions or explanations on research topics, relevant legislation and established practice, which will undoubtedly be interesting and useful for lawmakers, judges, human rights defenders and other practising lawyers as well as for a wide range of readers interested in the issue.

On page 229 of the book, the author, based on the relevant reasoning, points out the shortcomings of Georgian law in terms of the lack of legislative regulation regarding minimum compensation. It would be desirable for the author to make specific recommendations to eliminate this shortcoming.

On page 233, the author states: "The mechanism of initiating a lawsuit by a union of employees, allowed by the European Union for the prohibition of labour discrimination or other interested organization, is not provided for in Georgian labour law". It would be desirable for the author to offer suggestions for eliminating

this shortcoming.

In conclusion, as it was stated in the introduction, the author states, "the need for legislative changes concerning unrealizable claims in the Georgian legal space is emphasized". Instead of a general discussion, it would be desirable for the author to indicate what legislative changes are necessary in the Labour Code of Georgia as well as what is the specific aspect of the Georgian labour legislation that needs to be improved to approximate it with the EU directives, etc.

Finally, the present work is a thorough examination of the scope of civil claims in the dispute of labour discrimination. It is the result of the author's independent research, which reflects the substantiated results of theoretical research, characterizes scientific novelty, contributes to the development of Georgian law and, regardless of the remarks or opinions expressed in the review, fully meets the requirements set for it, thus deserving of a positive assessment.

Asst. Prof. Dr. **Giorgi Amiranashvili**

II. ԵՐԿՐԱՆՈՒՄ

II. ARTICLE

Victimization as a Mechanism to Protect Employees from Discrimination

Abstract

The law fights against discrimination in labour relations. However, it is very weak and ineffective due to poor monitoring and sanctioning. Victimization is a mechanism which protects the employee from repetitive discrimination and wrongful termination of employment. Victimization status can be obtained by initiating a lawsuit/complaint or informing non-government organizations or/and public defender of human rights.

Victimization is the result of fulfilling international obligations. As a result of the amendments to the Labour Code of Georgia, the employee has the right to be protected peremptorily by the law from dismissal as well as repeated discrimination. The imperative norm of law makes the mechanism effective.

The preventive nature of victimization is noteworthy as the employee, precisely because of the benevolence protected by victimization, does not often challenge unequal treatment and discrimination. By this change, an employee is guaranteed to have his or her legitimate interest protected before a decision is made. This is why victimization can become an improving

factor in the process. Targeted statistics, as well as sociological research and effective monitoring, are required for the enforcement of the norm. As of today, the existing mechanisms fail to provide opportunities to protect employees from discrimination. Due to the lack of quarterly or annual surveys in public and private organizations and the lack, or weakness, of internal departmental supervision, the real discrimination rate in the current labour market is unknown. There are no measures aimed at increasing the awareness of information though, at the same time, labour agreements specify to the parties that the Labour Code of Georgia, which the party is not aware of in some cases, defines the scope of their rights and duties.

It's important for legislative regulations to become clearer, and include specific types of discrimination. This will help to identify discrimination and prevent any future discrimination as well as protect employee rights.

With a complex approach, we will be able to subject the process to effective management and turn it into a preventive mechanism.

ვიქტიმიზაცია, როგორც დასაქმებულის დისკრიმინაციისგან დაცვის მექანიზმი

შესავალი

დისკრიმინაციის პრობლემა მსოფლიოს თანამედროვე ქვეყნებისთვის და, მათ შორის, საქართველოსთვის დიდი გამოწვევაა. სახელმწიფოს ევალება, რომ დაიცვას პროცესებში ჩართული მხარეების უფლებები და თავისუფლებები და არ დაუშვას ადამიანის ღირსების შემლახველი ფაქტები. ხშირად, დისკრიმინაციას ვერ აიგივებენ ღირსების შემლახველ ფაქტთან დამასგანზოგადებულად ხედავენ. მიუხედავად ამისა, დისკრიმინაციას მკაფიო და აშკარა ნიშნები აქვს.

დისკრიმინაციისგან დამცავი ერთ-ერთი არსებითი მექანიზმია ფაქტის გასაჩივრება სასამართლო გზით. სასამართლო ინსტიტუტი შეიცავს სასარჩელო წარმოების კონკრეტულ ვადებს და იძლევა დარღვევის ფაქტის გამოკვლევის შესაძლებლობას. სასამართლო წარმოების პროცესში, საქართველოს შრომის კოდექსით გარანტირებული სამართლებრივი ბერკეტი – წარმოების განმავლობაში არ გათავისუფლდეს პირი დაკავებული სამსახურებრივი პოზიციიდან – წარმოადგენს მნიშვნელოვან დამცავ მექანიზმს. საქართველოს შრომის კოდექსში 2019 წლის 19 თებერვალს შესული ცვლილებებით, ვიქტიმიზაციის მექანიზმი არა მხოლოდ სასამართლო დავებზე ვერცელდება, არამედ მოიცავს დასაქმებულის დაცვას, იმ დროსაც, როდესაც ის განცხადებით მიმართავს ან ინფორმაციას აწვდის შესაბამის ორგანოს.

დისკრიმინაციის მზარდი შემთხვევების აღმოფხვრას, ასევე, საქართველოს ახალი კონსტიტუციის დამცავი, პრევენციული მექანიზმების პრაქტიკაში დანერგვას ემსახურება ვიქტიმიზაციის ეფექტური რეალიზება შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში. საერთაშორისოსამართლებრივი ვალდებულებების აღსრულება, საკანონმდებლო ცვლილების პაკეტთან ერთად, მის ეფექტურ რეალიზებას გულისხმობს, რომელიც, უპირველესად, პრაქტიკაში დანერგილი პოზიტიური და ნეგატიური ვალდებულებების ჯეროვან განხორციელებაში გამოიხატება.

უპირველესი მიზანი შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში დისკრიმინაციის ფაქტების შემცირებაა, საბოლოოდ, სამართლებრივი სახელმწიფოს ჩამოყალიბების მიზნით.

2. დასაქმებულის დისკრიმინაცია, როგორც ფაქტობრივი მოცემულობა

დისკრიმინაცია, თავისი ბუნებით, ხშირად აღიქმება, როგორც შეფასებითი მოცემულობა, როდესაც ყველა სფეროსა და შემხებ ფაქტორს მოიცავს. კონსტიტუციით, დისკრიმინაცია აკრძალულია რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით.¹ საქართველოს შრომის კოდექსით, ანალოგიურ ჩაშლასთანსდევს დისკრიმინაცია, ამ რომელიმე ნიშნით გამოხატული ღირსების შელახვით, დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნით.² აღსანიშნავია, რომ არსებული რეგულაციით, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტი ითვალისწინებს დისკრიმინაციის ერთგვარ დეფინიციას, რომლის მე-3 პუნქტი ირიბ დისკრიმინაციაზე მიუთითებს და მას აქცევს ნეიტრალური დებულების, პრაქტიკის, კრიტერიუმის შეფასებით ჩარჩოში.³ დისკრიმინაციის შეფასებით ტესტში, შეფასებითი ტერმინების ფართო გამოყენება მას აქცევს რამდენადმე ინტერპრეტაციის წყაროდ, მით უფრო, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის აღმომფხვრელი საწყის ეტაპზე თავად განმცხადებელი პირი/დასაქმებული არის, რომელიც არათუ ნაკლებად ფლობს

* სამართლის მაგისტრი, იურისტი, სს „ბაზის ბანკის“ მომხმარებელთა უფლებების დაცვის განყოფილების უფროსი.
¹ იხ. საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის 1-ლი პუნქტი.
² იხ. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლი.
³ იხ. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტები.

ამ ტერმინების შესაძლო, შემომსაზღვრელ ჩარჩოს, არამედ დისკრიმინაციას მკაფიო, განგრძობად ფაქტად მოიაზრებს. ნორმის სიცხადე, ხშირ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის საპირწონეობას განაპირობებს, მათ შორის, ართულებს ფაქტის დადასტურების, როგორც მტკიცებულების წარმოდგენის პროცესს. განხორციელებული ცვლილებებით, გვხვდება დამატებითი დიფერენცირება, სრული და არასრული სამუშაო განაკვეთისას ანალოგიური პოზიციების შემთხვევაში, ამ ზემოთქმულის გათვალისწინებით განსხვავებული მოპყრობის აკრძალვა.⁴ მსგავსი დამცავი, პრევენციული ნიშნის მატარებელია ნორმა, რომლის მიხედვითაც, დამსაქმებელი ვალდებულია, შეზღუდული შესაძლებლობის პირებისათვის სამუშაოს განსახორციელებელი პირობები შეიმუშაოს შესაბამისი სტანდარტებით.⁵

დისკრიმინაცია გულისხმობს თანაბარ ან სხვადასხვა პირობებში, იდენტურ პოზიციებზე არათანაბარ მოპყრობას ორი ადამიანის მიმართ. აქედან გამომდინარე, ამოსავალი წერტილი არის იდენტური მოცემულობა დასაქმებულებისადმი, რომლის დროსაც, განსხვავებული, დისკრიმინაციული დამოკიდებულება არის შეფასებითი კრიტერიუმით ფაქტის დადასტურებისთვის. დისკრიმინაციის გამოხატვის ფორმებია პირდაპირი ან ირიბი, კერძოდ, სიტყვიერი, მოქმედებით გამოხატული და იმდაგვარად ირიბი, რომელიც დისკრიმინაციულ ნიშნებს მოიაზრებს. განმასხვავებელი ნიშანი შეიძლება იყოს სქესი, ასაკი, რასა, ამა თუ იმ სოციალური ჯგუფისადმი კუთვნილება. დისკრიმინაცია შესაძლებელია იყოს სოციალური, სექსუალური, რასობრივი და კანონით გათვალისწინებული ყველა ნიშნით.⁶ შინაარსობრივი მხარე, თუ რომელი ფორმის, ნიშნის დისკრიმინაცია არის გამოხატული, ნაკლებმნიშვნელოვანია, რადგან არსებითა თავად დაცული სიკეთის ხელყოფა. მათ შორის, გამოხატული ფორმის სიმძიმე, ჯერადობა და განგრძობადობის მაჩვენებელი არ არის არსებითი დისკრიმინაციის ფაქტის დადასტურებისთვის.

⁴ იხ. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტი.

⁵ იხ. „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის შესახებ“ საქართველოს 2020 წლის 14 ივლისის №6850-რს ორგანული კანონი, 1-ლი მუხლი.

⁶ იხ. ბორონი ა. (რედ.), საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბ., 2016, 26-28.

დისკრიმინაციის ფორმაა გონივრული მისადაგება და დავალება⁷, რომელიც ქართულ კანონმდებლობაში ცხადად არ არის გაწერილი. პირველი შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში გვხვდება და წარმოადგენს ერთგვარ პრინციპს, რა შემთხვევაშიც, ამა თუ იმ ნიშნით განსხვავება არ არის მიჩნეული დისკრიმინაციად. ის შეიძლება საგამონაკლისო რიგებში მოაზრებულ განსხვავებად მიიჩნიოს დამსაქმებელმა, თუ არ იქნება მკაცრი გამიჯვნა ლეგიტიმურ განსხვავებულობასა და მისადაგებას შორის. დავალება ერთგვარი ირიბი დისკრიმინაციაა, რომლის დროსაც, კონკრეტული პირი სხვისი მეშვეობით ახდენს მესამე პირზე დისკრიმინაციას ამა თუ იმ ნიშნით.⁸ რეალურად, ამ ფორმის დისკრიმინაციის მაჩვენებელი არ არსებობს, რადგან შესაბამისი მონაცემები ამ ნიშნის უთანასწორობის შესახებ არ მოიძებნება, რაც განპირობებულია მოქმედი კანონმდებლობით.

ინტერსექციური დისკრიმინაცია დასეგრეგაცია⁹ ასევე წარმოადგენენ იმ ფორმის დისკრიმინაციებს, რომლებიც არ არიან მკაცრად გამიჯნული საკანონმდებლო დონეზე. ინტერსექციური დისკრიმინაცია გულისხმობს კონკრეტული ჯგუფისადმი არსებულ დისკრიმინაციას, ხოლო სეგრეგაცია ფიზიკური ან იურიდიული პირის მიერ კონკრეტული პირის თუ ჯგუფის იზოლირების გამოწვევაა დისკრიმინაციული ნიშნით.¹⁰ თანაბარი მოპყრობის შესახებ 2006/54/EC დირექტივით¹¹ სავალდებულოა, სახელმწიფომ მოახდინოს თანაბარი მოპყრობის პირობების რეგლამენტირება საკანონმდებლო აქტებში, დამცავი და აღსრულების მექანიზმების ჩათვლით. ანალოგიურად, სავალდებულოა დისკრიმინაციის აკრძალვისა და თანასწორობის მიღწევის

⁷ იხ. Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 Implementing the Principle of Equal Treatment Between Men and Women in the Access to and Supply of Goods and Services.

⁸ იხ.: UN Human Rights Committee (HRC), CCPR General Comment No. 18: Non-discrimination, 10 November 1989; UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comment No. 20: Non-discrimination in Economic, Social and Cultural Rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 2 July 2009, E/C.12/GC/20.

⁹ იხ. Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 Implementing the Principle of Equal Treatment Between Persons Irrespective of Racial or Ethnic Origin.

¹⁰ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation.

¹¹ იხ. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation (Recast).

მოთხოვნა ფუნდამენტურ უფლებებში¹², 43/78/113-ე დირექტივებში¹³, სოციალური უსაფრთხოების მიზნით თანასწორობის მიღწევის ვალდებულების შესახებ და დასაქმებულთა უფლებების შესახებ დირექტივებში¹⁴. ყველა ამ ზემოთქმული ნორმის გამოზარებელია სახელმწიფო, სამოქმედო გეგმისა და ასოცირების შესახებ შეთანხმების¹⁵ მიხედვით. კერძოდ, თანამდევნი სამოქმედო გეგმის ნაწილი იყო გეგმური რატიფიცირება და შიდასახელმწიფოებრივი ნორმების ჰარმონიზება მოცემულ ნორმებთან მიმართებით.¹⁶ განხორციელებული ცვლილებებით, მთელი რიგი დისკრიმინაციული ჩაშლა საკანონმდებლო სპექტრზე დღემდე არ არსებობს, ამავდროულად, კანონპროექტი¹⁷ საქართველოს შრომის კოდექსში განსახორციელებელი ცვლილებების შესახებ, არ მოიცავდა დეტალურ და ადეკვატურ ჩაშლას.¹⁸ ცვლილებების პაკეტში არ არსებობდა დისკრიმინაციის ფორმების ზუსტი ჩაშლა, ასევე, ეფექტური¹⁹, ზედამხედველობითი სისტემა²⁰.

განხორციელებულ ცვლილებებში არსებითად დისკრიმინაციის აკრძალვის საყოველთაოების პრინციპის დანერგვა სამუშაოს მაძიებლის საწყისი ეტაპიდან შეწყვეტის ეტაპამდე, მათ შორის, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამადლებისა და გადამზადების ყველა ფორმისადმი, შესაძლებლობის ფარგლებში, განურჩეველი ხელმისაწვდომობა. ამავე ცვლილების თანახმად, დამსაქმებელი, ვაკანტური პოზიციის

გამოცხადებისას²¹, გარდა საგამონაკლისო ფაქტორების შემთხვევაში, ვალდებულია, მის მიერ გამოცხადებული ვაკანსია არ შეიცავდეს დისკრიმინაციულ ნიშნებს.²² არსებული კანონის თანახმად, დამსაქმებელს ევალება ყველა ამ ზემოთქმულის შემუშავება ორგანიზაციის შინაგანაწესში. სასურველია, რომ მსგავსი მოთხოვნა გავრცელდეს შრომით ხელშეკრულებებზეც, მით უფრო, რომ ყოველ არსებულ ეტაპზე ინფორმაციის მიწოდება დასაქმებულისთვის არის სავალდებულო და აუცილებელი, რომ განხორციელებული ცვლილებები აღსრულდეს და შეეძლოს დასაქმებულს, ფლობდეს ინფორმაციას მისდამი შესაძლო დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის შესახებ. თანამდევად, არსებითა, ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების²³ შემუშავებით, დისკრიმინაციის აკრძალვა საჯარო დაწესებულებებში. მიუხედავად ამისა, ზედამხედველობა მოცემული თემისადმი სუსტია. ამავდროულად, არ არსებობს კერძო ორგანიზაციებში, კანონის აღსრულების მიზნიდან გამომდინარე, მოკვლევის ეფექტური მექანიზმები და გატარებული სანქციების საჯარო ინფორმაციის ფორმით გაცემა, იმგვარად, რომ არსებულმა თემამ გადაინაცვლოს ბიზნესმარკეტინგის სფეროში.

კანონის დეკლარაციული ახსნა შეფასებითი ნაწილია, რომელიც მახასიათებლებით განიმარტება. პირობითად, სოციალური ნიშნით დისკრიმინაციისას, დამატებით ფორმად და ნიშნად გვევლინება გარემო – თანაბარი პირობები, ქმედება/სიტყვიერი გამოხატვა სრული ზმით დისკრიმინაციულ მოტივთან. სწორედ ამ ზმებისა და საგამონაკლისო ნორმების გამოკლებით მიიღება შეფასებითი დისკრიმინაციული ფაქტი. თავის მხრივ, გვხვდება პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაცია, ამავდროულად, აკრძალვის აბსოლუტური ბუნების ქვეწყობა მოპყრობისა და პოზიტიური ვალდებულების ნაშთით.²⁴

დისკრიმინაციის აბსოლუტური აკრძალვა გულისხმობს იმას, რომ დამსაქმებელი თანაბარ პირობებში არ იყოს თვითნებური, ანუ თვითნებურად არ იყოს დისკრიმინაციული თანაბარ პირობებში მყოფი დასაქმებულებისადმი.

¹² Charter of Fundamental Rights of the European Union (2012/C 326/02), 21-ე მუხლი.

¹³ იხ.: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>>; <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>>; <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32000L0078>>, [26.05.2020].

¹⁴ იხ.: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31979L0007>>; <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>>, [26.05.2020].

¹⁵ იხ. „ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის“.

¹⁶ იხ. <<http://migration.commission.ge/files/vlap-eng.pdf>>, [26.05.2020].

¹⁷ იხ. <http://www.parliament.ge/ge/ajax/downloadFile/25896/shroma_sakanonmdeblo_cinadadeba_2>, [26.05.2020].

¹⁸ იხ. *კერესელიძე თ.*, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ანალიზი – დასაქმების ადგილზე სქესის ნიშნის მიხედვით დისკრიმინაცია და მისი სამართლებრივი შედეგები, თბ., 2014, 27-29.

¹⁹ იხ. <<https://gyla.ge/ge/post/saias-shenishvnebi-shromis-kodeqsis-proeqtan-dakavshirebit#sthash.0C8iTbkU.dpbs>>, [26.05.2020].

²⁰ იხ. <<https://www.transparency.ge/ge/blog/shromit-urtiertobeshi-damatebiti-antidiskriminaciuli-sakanondeblo-garantiebi-inergeba?page=0%2C3>>, [26.05.2020].

²¹ იხ. <<https://www.transparency.ge/ge/blog/shromis-kodeksshi-dagegmili-tsvlilebebi>>, [26.05.2020].

²² იხ. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-5 მუხლი.

²³ იხ. „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №200 დადგენილება, მე-14 და მე-15 მუხლები.

²⁴ *Rutherglen G.A., Donohue III J.J., Employment Discrimination: Law and Theory*, Foundation Press, New York, 2005, 25.

აბსოლუტური ბუნება მოიაზრებს პოზიტიური ვალდებულების იმგვარ დაცვას, რომლის დროსაც, დასაქმებელი ვალდებულია, სამართლიანად მოექცეს დასაქმებულს.²⁵ ამავდროულად, დასაქმებლის მხრიდან არსებობს მუდმივი ვალდებულება, თანაბრად მოეპყრას დასაქმებულს, თანაბარ პირობებში (ფუნქციური ნიშნით). არაფუნქციური დანიშნულებით, არაიდენტურ პოზიციებზე დასაქმებულის დისკრიმინაცია ვერ იქნება რელევანტური, რადგან მისდამი შრომითი დისკრიმინაციის ფორმა გადაიზრდება დისკრიმინაციის ზოგად მახასიათებლებში და არა ფუნქციურად იდენტურ დასაქმებულებს შორის დისკრიმინაციულ მოპყრობაში.

არსებითია დისკრიმინაციული შიგთავსის კვალიფიკაცია ფაქტის დადასტურებისთვის. შესაძლო ფაქტის გამოხატვა სიტყვიერად ან ქმედებით, შევიწროების ირიბი მექანიზმებით მაიდენტიფიცირებელი ნიშანია, მაგრამ მეორეული²⁶, რამდენადაც ამ ფორმების ძიება და აღმოფხვრა სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულებაა და უარყოფითი ვალდებულების განხორციელებამდე, ბუნებრივია, ეფექტური და სწრაფი მექანიზმი უნდა იყოს დანერგილი.²⁷

ყველა დისკრიმინაციული მოპყრობა ვერ შეფასდება დისკრიმინაციად, მაგრამ დისკრიმინაციის გარკვეული ნიშნები შესაძლებელია მიჩნეულ იქნეს უპირობო დისკრიმინაციულ გამოხატვად, თუკი მათი შემხებლობა არ არსებობს დასაქმებულის მხრიდან შესასრულებელ სამუშაოსთან. კანონიერი დისკრიმინაციის ფორმაა, მაგალითად, მეზახტის განსხვავება სქესის ნიშნით, ანუ ფუნქციური დანიშნულებისთვის საჭირო გამართლებადი დისკრიმინაცია, მხოლოდ რელევანტური ნიშნითა და ფორმით.

საგამონაკლისო ნორმათა რიგს განეკუთვნება საზოგადოებრივი წესრიგის მიზნით განხორციელებული დისკრიმინაცია კონკრეტული პირისადმი, ასევე, მესამე პირის უფლებების დაცვის მიზნით განხორციელებული დისკრიმინაცია კონკრეტული პირის მიმართ.²⁸

ეს ორი, თითქოს, თავისი ბუნებით, ზოგადია და ნაკლებდისკრიფციული, თუმცა, ყველა ზემოთქმული ნიშნის გათვალისწინებით, ორი სიკეთის, ორი უფლების შეპირისპირებას გულისხმობს. კანონიერი დისკრიმინაციის შეფასებისთვის, არსებითია პროცესის ლეგიტიმურობის, პროპორციულობის განსაზღვრა. აღნიშნულთან მიმართებით, განხორციელებული ცვლილებებით, მთელი რიგი პუნქტები ეთმობა საგამონაკლისო ფაქტორებს, იქნება ეს გონივრული მისადაგებისა თუ აუცილებლობის ფარგლები, სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე.²⁹ საგამონაკლისო ნორმათა ზუსტი გაწერა ერთ-ერთი არსებითი მექანიზმია, რომ არ მოხდეს უფლების დარღვევა, ამ ნორმათა გათვალისწინებით.³⁰

საქართველოს კონსტიტუციის ახალი რედაქციით, სამართლებრივი სახელმწიფოს პრინციპი, თანასწორობის პრინციპთან ერთად, ქვეყნის პრიორიტეტული მისწრაფებაა. სამართლებრივი სახელმწიფო ვერ შედგება უფლებების დაცვის გარეშე. არსებული საკანონმდებლო ბაზა ვერ წარმოადგენს სრულ შეფასებით სპექტრს, თუ არ იქნება მავალდებულებელი მექანიზმი საჯარო და კერძო ორგანიზაციების მიმართ. ინსპექტორისადმი წარდგენილი განცხადებების წილი მცირეა, რადგან, არსებული პრაქტიკიდან გამომდინარე, მეტი წილი შრომითი ხელშეკრულებები, სტანდარტული ანტიდისკრიმინაციული ნორმების გაწერის გარდა, არ მოიცავს თუნდაც ვიქტიმიზაციაზე მითითებას. ხაზგასასმელია, რომ დასაქმებულთა უმეტესობის ცნობიერება არ მოიცავს სამართლებრივ ნორმათა განმარტებას, მათი ნაწილი არ ფლობს ინფორმაციას, ვის და როგორ უნდა მიმართოს, რატომ და როდის. მით უფრო, რომ შრომითსამართლებრივ ხელშეკრულებებში (მათ შორის, იქნება ეს მომსახურების, სააგენტო თუ საბროკერო ხელშეკრულებები) არ არის გაწერილი საქართველოს შრომის კოდექსის ნორმათა ფართო სპექტრი. არც ხელშეკრულების გაცნობისას (ნების გამოხატვის ერთ-ერთი დამადასტურებელი ნიშანი) იცის დასაქმებულმა არათუ მითითებული საერთაშორისო ხელშეკრულებების შინაარსობრივი მხარე, არამედ საქართველოს

²⁵ იხ. *Mapp S.C.*, Human Rights and Social Justice in a Global Perspective: An Introduction to International Social Work, Oxford University Press, New York, 2008, 123.

²⁶ იხ. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს 2014 წლის 2 მაისის №2391-III კანონი.

²⁷ იხ. *Monitoring Compliance with International Labour Standards: The Key Role of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Office, Geneva, 2019, 15.

²⁸ იხ. *Handbook of Procedures Relating to International Labour Conventions and Recommendations*, International Labour Office, Geneva,

Centenary Edition 2019, 8.

²⁹ იხ. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6, მე-8 და მე-9 მუხლები.

³⁰ იხ. <<https://www.gyla.ge/ge/post/saia-m-saqartvelos-parlaments-shromis-kodeqshi-cvlilebebis-pakettan-dakavshirebit-mosaz-rebebi-tsarudgina#sthash.Tlx19KBq.RbWvbf8u.dpbs>>, [26.05.2020].

მოქმედი კანონმდებლობის დამცავი მექანიზმები. მნიშვნელოვანია, არსებობდეს აქტიური დასაქმებულთა გაერთიანებები, რომლებიც სწორედ მსგავსი ინიციატივებითა და პროექტებით განახორციელებენ ცნობიერების ამაღლებას.

კონსტიტუციის მიზნების მიღწევისა და შრომითი ურთიერთობების ფინანსური და რესურსული მაჩვენებლების მდგრადობის წინაპირობაა დასაქმებულის დაცვა შემხები უარყოფითი ზეგავლენებისგან. სწორედ დასაქმებული განაპირობებს, დამსაქმებელთან ერთად, შრომითი ბაზრის პროდუქტიულ მაჩვენებელს. იყო პროდუქტიული შრომით ბაზარზე, ნიშნავს, მომიჯნავე სფეროებს კვეთდე საერთო შიდა პროდუქტის ზრდაში, კერძოდ, თუკი მოთხოვნა და მიწოდება ფინანსურ ნაწილში თვალადა, შეფასებითია ამ ურთიერთმონაცვლეობის განმახორციელებელი ადამიანური რესურსი. სწორედ ამიტომ, რამდენადაც პრევენციული და სისტემურია არადისკრიმინაციული გარემო, იმდენადვე მაღალია პროდუქტიულობის მაჩვენებელი. შრომის ბაზარი ადეკვატურია მიმდინარე ხარვეზების მიმართ, რაც კონსტიტუციის ახალი რედაქციის პირდაპირი ამოცანაა³¹, ასოცირების შეთანხმებით განსახორციელებელი საკანონმდებლო ცვლილებების გათვალისწინებით.

განხორციელებული ცვლილებები რამდენადაც ფაკულტატიურ ნუმერაციას გულისხმობს, იმდენადვე მოიცავს ნორმის სიგზადის ნაკლებობასა და საგამონაკლისო ნორმათა შესაძლებლობის ინტერპრეტირების არეალს, რომლის მიმართულეა უნდა იყოს არა დამსაქმებლის, არამედ დასაქმებულისადმი. ამ უკანასკნელს სამომხმარებლო ენაზე უნდა მიუწვდებოდეს ხელი ყველა ამ დეფინიციის, დაშვების ჩარჩოზე, უნდა ერკვეოდეს დარღვეული უფლების ირიბ ბუნებაში, მით უფრო, რომ დისკრიმინაციის აღმოჩენა, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის, კონკურსის პირველი ეტაპისას დასაბუთებულობისა თუ შინაგანაწესის ხელმისაწვდომობა ნაკლებრელევანტურია კოდექსის მიზნების განხორციელებისა და აღსრულების მისაღწევად, რისი დასტურიც, ყოველი ცვლილების თანამდევად, არის მიმართვიანობის სიხშირე და ინფორმირებულობა, ინსპექტირების ფართო შესაძლებლობა, მათ შორის,

³¹ იხ. Jube S., Labour and International Accounting Standards: A Question of Social Justice, International Labour Review, Vol. 159 (2020), No. 1, 97.

შიდაორგანიზაციული მოკვლევის ფარგლებში.³²

ამ მექანიზმების, დაცულობისა და პროდუქტიულობის კუმულაციური აღსრულებას კანონის მიზნები და მოლოდინები. შრომის ინსპექტირების პირობების 2018 წლის ანგარიშით, შემოწმებულ ორგანიზაციებში გვხვდება ის დისკრიმინაციული დარღვევები, რომლებიც, საბოლოოდ, ერთიან სივრცეს ქმნის, დასუსტებული პრევენციული და აღმკვეთი მექანიზმებით.³³ გამოწვევების აღსასრულებლად, აუცილებელია, სოციალური კვლევებითა და ზუსტი სტატისტიკური მაჩვენებლებით განისაზღვროს დისკრიმინაციის განმაპირობებელი ფაქტორები და შესაძლო პრევენციული მექანიზმებით განხორციელდეს საპილოტე პროექტები. აღნიშნული მიზნები მოითხოვს პროცესის ღიაობასა და გაჯანსაღებას.³⁴

3. თანამდევი სამართლებრივი შედეგები და მათდამი ზრძოლის მექანიზმები

დისკრიმინაციას, რომლის მიმართაც დასაქმებული ხმას იმაღლებს, თან სდევს მიმართვა სასამართლოსადმი სარჩელის საშუალებით, ანდა განცხადებით სახალხო დამცველის აპარატისადმი. პირველ შემთხვევაში, შესაძლებელია მატერიალური და მორალური ზიანის მიღება ფაქტობრივი მოცემულობიდან გამომდინარე. არსებითია, გამოიყოს დისკრიმინაციის ფაქტები ვერტიკალურ და ჰორიზონტალურ სივრცეში, იქნება ეს საჯარო თუ კერძო ორგანიზაცია, ამავდროულად, დაქირავებით განხორციელებული სამუშაოს შრომითსამართლებრივი ბუნება, მოცემული დისკრიმინაციის ფაქტის განსასაზღვრავად. არსებითია ის, რომ დისკრიმინაციისგან დაცვის მექანიზმები მსგავსი ნიშნით არ განსხვავდებიან, ანუ იქნება შტატიანი თუ შტატგარეშე/გამოსაცდელ ვადაში დასაქმებული პირი, ყველასადმი უპირობოდ

³² იხ. შრომის რეფორმის შეფასება, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი, თბ., 2020, 2-3, 9-10.

³³ იხ. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის საქმიანობის 2018 წლის ანგარიში, თბ., 2018, 52.

³⁴ იხ. ნიკოლსონი მ., ანგარიში საქართველოს ადამიანის უფლებათა დაცვის 2014-2020 წწ. ეროვნული სტრატეგიის პროგრესის შესახებ და რეკომენდაციები სამომავლო მიდგომებთან დაკავშირებით, თბ., 2017, 48.

მოქმედებს დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმები. თუმცა, შრომითი დავის დროს, საჯარო და კერძო ორგანიზაციისადმი, თუკი საჯარო ორგანიზაციაში დისკრიმინაციის მოტივით მოხდა პირის განთავისუფლება ინდივიდუალურსამართლებრივი აქტით, ბათილობის საფუძველით წარდგენილი სარჩელი ადმინისტრაციული საპროცესო კანონმდებლობით წარმართება.

სასამართლო წარმოება ის სამართლებრივი ბერკეტი პირთათვის, რომლითაც ახორციელებენ დარღვეული უფლების აღდგენას, ანდა ფაქტის სამართლებრივ შეფასებას, გარკვეულ შემთხვევებში, თანამდევ კომპენსაციასთან ერთად. საპროცესოსამართალწარმოებით, დისკრიმინაციის შესაძლო ფაქტის გასაჩივრებისას ხანდაზმულობის ვადის ათვლა იწყება ფაქტის შეტყობის, ფაქტის დადგენის დღიდან. სასარჩელო წარმოებისას, მტიცების ტვირთი შესაძლებელია გადავიდეს დამსაქმებელზე, თუკი წარმოებისას მოსარჩელე შუამდგომლობის საფუძველზე მტიცების ტვირთს გადაწონის დამსაქმებელზე. ადმინისტრაციული საპროცესო სამართალწარმოებით, აქტის ბათილობის ერთთვიანი ვადის ხანდაზმულობით შეტანილი სარჩელისას, ერთჯერადი გასაჩივრების მექანიზმების ამოწურვის შემდგომ, სახელმწიფო არის ვალდებული, აგოს პასუხი ფორმალურ-მატერიალური წესებით დარღვეული აქტის ბათილობისას.

დისკრიმინაციული მოპყრობისას, საბოლოო სამართლებრივი შედეგია ამ ქმედების შეწყვეტის მოთხოვნა, მატერიალური/არამატერიალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის მეშვეობით. თავის მხრივ, დასაქმებულს რჩება უფლება:

- ა) შეიკავოს თავი ვალდებულების (სამუშაოს) შესრულებისგან;
- ბ) გაიფიცოს კანონით განსაზღვრული მოთხოვნების შესაბამისად;
- გ) მოშალოს ხელშეკრულება. ხოლო დისკრიმინაციის საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებულს აქვს:
 - ა) პირვანდელ სამსახურებრივ პოზიციაზე აღდგენის მოთხოვნის უფლება;
 - ბ) ტოლფას პოზიციაზე მუშაობის გაგრძელების უფლება;
 - გ) კომპენსაციის მიღების უფლება;
 - დ) იძულებითი მოცდენისთვის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება;

ე) დისკრიმინაციის ფაქტის აღიარების მოთხოვნის უფლება;

ვ) დისკრიმინაციის განმახორციელებელი პირის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის მოთხოვნის უფლება;

ზ) დამსაქმებლისა და დისკრიმინაციის განმახორციელებელი პირის სოლიდარული პასუხისმგებლობის მოთხოვნის უფლება – რეგრესის უფლებით.

განხორციელებული ცვლილებებით, ნიშანდობლივია სანქციების მექანიზმების ამოქმედება კონკრეტული საჯარიმო მექანიზმებით.³⁵ ამასთან, მეტად პოზიტიურია პრევენციული მექანიზმების რეალიზება დამდგარ ფაქტთან მიმართებით. არსებული სტატისტიკა მიუთითებს მწირი კვლევის ფარგლებში არსებულ საგანგაშო მდგომარეობაზე.³⁶ ასევე, სასამართლოს მხრიდან არ არსებობს დისკრიმინაციის ფაქტით წარმოებული შრომითი დავების სტატისტიკა³⁷, როდესაც, სხვა დავებთან შედარებით, მას განსაკუთრებული ბუნება ახასიათებს და ჯერ კიდევ საკვლევ სფეროს განეკუთვნება.

დისკრიმინაციის ფაქტის შეტყობა, როგორც ვადის დინების ათვლის ეტაპი, გამოიხატება პირდაპირი/არაპირდაპირი დისკრიმინაციის ფაქტის შეტყობაში.³⁸ ამ პერიოდის განმავლობაში, არსებითია პროცესის სამართლებრივი დაცულობა, რომელიც პროცესს არ გადაიყვანს დამატებით წარმოებაში ან პროცესის მსვლელობისას განმეორებით დისკრიმინაციას არ ექნება ადგილი. კერძოდ, სასარჩელო წარმოებისას, თუ დასაქმებული გათავისუფლდა ან მისდამი იყო გამოხატული უარყოფითი მოპყრობა ამ სასარჩელო წარმოების მოტივით. კანონის მოთხოვნით, მსგავსი ქმედების განხორციელება ეკრძალება დამსაქმებელს: აკრძალულია დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან/და მის მიმართ ნებისმიერი სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისაგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.³⁹

³⁵ იხ. „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის №7177-III ორგანული კანონი, 78-ე მუხლი.

³⁶ იხ. <<https://tcc.court.ge/ka/Statistics>>, [26.05.2020].

³⁷ იხ. ბენდელიანი ნ., ტურკი პ., ამაშუკელი მ., ხეჩუაშვილი ლ., კვლევის ანგარიში „გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში“, სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, თბ., 2014, 27-30.

³⁸ იხ. იქვე, 54, 59.

³⁹ იხ. Mapp S.C., Human Rights and Social Justice in a Global Perspec-

ვიქტიმიზაციის უფლება, როგორც უთანასწორო მოპყრობისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის შესაძლო დარღვევისას სასამართლოში აღძრული სარჩელის დაცულობა შედეგის მიღწევამდე, კანონიერი ნდობისა და სამართლებრივი სახელმწიფოს პრინციპის რეალიზების მექანიზმია. პარალელისთვის, ადმინისტრაციულსამართლებრივ ურთიერთობებში სუსპენზიური ეფექტი პროცესის დამცავი მექანიზმია შედეგის მიღწევის განსაზღვრისა და ნაკლები ზარალის ფიქსირებისთვის.

ვიქტიმიზაციის უფლება შესაძლებელია კვეთდეს დამსაქმებლის სახელშეკრულებო თავისუფლებას, გაათავისუფლოს დასაქმებული, რამდენადაც ვიქტიმიზაციით იბოჭება დამსაქმებელი სასარჩელო წარმოების დროს. ხელშეკრულების თავისუფლება დამსაქმებლის ის უფლებაა, რომლის დროსაც, ის თავისუფალია როგორც დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების თავისუფლებით, ისე ხელშეკრულების თავისუფალი ბუნებით კანონით აუკრძალავი ფორმის ფარგლებში. თუმცა, ამდენადვე, ამ ორი უფლების შეპირისპირებისას, უპირობოა იმ უფლების ხელყოფის თავისარიდების უზრუნველყოფა, რომელ მხარეზეც შესაძლო ხელყოფილი კონსტიტუციური უპირატესი სიკეთეა და, დამატებით, ზარალის გაორმაგებული ზომა მეტად წონის ხელყოფილი უფლების ზიანს.⁴⁰ სწორედ ამიტომ, პროპორციულობის, მიზანშეწონილობის ფარგლებით დამსაქმებლის თავისუფლების შეზღუდვა ემსახურება უპირატესი უფლების დაცვას. არსებითია საქართველოს შრომის კოდექსის ნორმის მითითება „უარყოფითი მოპყრობის“ აკრძალვაზე. რამდენადაც თავად დეფინიცია ზოგადი და შეფასებითია, იმდენადვე უარყოფითი მოპყრობა მომიჯნავედ ესაზღვრება ამავე კანონის დისკრიმინაციის დეფინიციის განმარტებას – მტრულ, საშიშ, დამამცირებელ, უღირს მოპყრობას, რომლებიც ამდენადვე შეფასებითია, თუმცა აღქმადი და ხელშესახები, გამოხატული ქმედებით ან სიტყვიერი, კრებითი მოცემულობით.⁴¹ შეფასებითი ტიპის ნორმები ინდივიდუალური და ნაკლებშემოსაზღვრულია, თუმცა ასეთი ნორმების შეფარდება წარმოდგენილ მტკიცებულებათა ერთობლიობას ეფუძნება, რადგან

სახეზეა განმეორებითი ტიპის „დანაშაულის“ მსგავსი ქმედებები, რაც დისკრიმინაციას აორმაგებს და დამსაქმებელს უპირატეს, არარელევანტურ პოზიციაში აყენებს.

რამდენადაც შეიძლება დისკრიმინაციას „დანაშაულის“ ნიშნები ჰქონდეს, რადგან ფსიქოლოგიური ძალადობის შინაარსობრივი ელემენტებით ხასიათდება, იმდენადვე მისდამი უპირატესი უფლებით აღჭურვა აუცილებელია შრომით ურთიერთობებში სამართლებრივი გარემოს ფორმირებისთვის. სწორედ ეს ნიშნები განაპირობებენ კანონის აღსრულების მექანიზმს.

4. ვიქტიმიზაცია დასაქმებულის დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და სამომავლო პრევენციისთვის

ვიქტიმიზაცია გულისხმობს დასაქმებულის დაცვას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისაგან, ნებისმიერი უარყოფითი მოპყრობის ან/და ზემოქმედებისგან, იმ შემთხვევისას, როდესაც მან, დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიზნით, განცხადებით/საჩივრით მიმართა ან ითანამშრომლა შესაბამის ორგანოსთან.⁴² სასურველია, მითითებული ნორმა იყოს მეტად მკაფიო და არ მოითხოვდეს უარყოფითი მოპყრობის ან/და ზემოქმედების დეფინიციების ქვეშ მოქცეული ფარგლების ძიებას დასაქმებულის მხრიდან.

პრევენცია სამართლებრივი შედეგის წინასწარი დაცვის მექანიზმია. სწორედ ამიტომ, პრევენციულობის მექანიზმი გრძელვადიან პერსპექტივაზე გათვლილი გარანტიაა სამართლებრივი პრობლემების აღმოფხვრის კუთხით.⁴³

პრევენციულია ვიქტიმიზაცია იმ კუთხით, რომ მისი იმპერატიულობის მაჩვენებელი განაპირობებს შემდგომ პრევენციებს. პირობითად, თუ აკრძალავთ დისკრიმინაციის არსებით ფაქტორებს – მოპყრობისა და განთავისუფლების ნაწილში, სასარჩელო წარმოებისას, ეს, ფაქტობრივად, ზემოქმედ გარემოებად იქცევა მოპყრობის განზოგადებულ ან განმეორებით ფაქტორზე. ამავე ნორმით, იკრძალება უარყოფითი მოპყრობის რომელიმე ფორმის გამოხატვა ამ დასაქმებულისადმი. მიუხედავად იმისა, რომ დეფინიცია განზოგადებული

tive: An Introduction to International Social Work, Oxford University Press, New York, 2008, 2-30.

⁴⁰ იხ. *Amartya S.*, Work and Rights, International Labour Review, Vol. 152 (2013), No. S1 (Special Supplement), 85-86.

⁴¹ იხ. *ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ.* (რედ.), საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, თბ., 2017, 141.

⁴² იხ. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-7 პუნქტი.

⁴³ იხ. *Deflem M.*, Sociology of Law: Visions of a Scholarly Tradition, Cambridge University Press, New York, 2008, 478.

ბუნებისა და წარმოადგენს შეფასებით ნაწილს, ის მაინც არსებითი მექანიზმია, რათა განმეორებითი დისკრიმინაციისგან⁴⁴ დაცულ იქნეს დასაქმებული.

ვიქტიმიზაციის უპირატესობას თან სდევს აღსრულების მექანიზმის ეფექტურობა, რამდენადაც „მსხვერპლად“ შეწირული პირველი ფაქტი აუცილებლად წარმოშობს პრევენციულ დინებებს, ანუ, თუკი აღსრულება იქნება ეფექტური, სანქცირებული, მათ შორის, ბიზნესინტერესის კუთხით, ნაკლებპრესტიჟული, მით უფრო დიდი იქნება დისკრიმინაციის ფაქტების სიმცირე სამომავლო შრომითსამართლებრივ გზაზე.

თუკი, პირობითად, ას ექვს კომპანიაზე მოდის დარღვეული უფლების წილობრივი მაჩვენებელი, იმდენად, რომ ინსპექტირებიდან სასამართლო წარმოებამდე მცირე გზა რჩება პრობლემის აღმოსაფხვრელად, ცხადია, მსგავს შემთხვევაში, აუცილებელია, პრევენციულობამ მიიღოს შემოჭველი სახე, მსგავსად ამკრძალავი, სანქცირებული ნორმებისა.⁴⁵ სასამართლო წარმოების „სტანდარტული“ ვადების გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია, გადაწყვეტილების მიღებამდე დასაქმებულის უფლება იყოს დაცული, იმ ფორმით, რომ არ დადგეს განმეორებითი დისკრიმინაციის ფაქტი.

ILO-ს 111-ე კონვენციით⁴⁶, 78-ე, 113-ე, 43-ე დირექტივებითა და ასოცირების შესახებ შეთანხმების 30-ე დანართით, საქართველოს აქვს მზაობარატიფიცირების ფარგლებში, რომ დანერგოს მოცემული ნორმებით გათვალისწინებული უფლებები და ვალდებულებები, რომლის ეფექტური განხორციელება შესაძლებელია კუმულაციურ საფუძველზე. მოცემული ნორმებით აღსრულების მექანიზმის დანერგვა აუცილებელია ვიქტიმიზაციის პროცესის ეფექტურად სამართავად, თუმცა არა ერთადერთი. შესაძლებელია, უფლებით იმდენად შეიზოკა დამსაქმებული, რომ დისკრიმინაციის ფაქტისას, ის წინმსწრებად მოიაზრებს შემოჭვავ მექანიზმს, მაგრამ თანამდევად აუცილებელია, დისკრიმინაციის ფორმები ფართოდ და მკაფიოდ ჩაიშალოს.

დასკვნა

თანასწორობის დარღვევის მზარდი ფაქტები და დისკრიმინაცია ის გამოწვევაა, რომელსაც ებრძვის და მასზე ზემოქმედ შესაძლებლობებს სწავლობს ქვეყანა, სახელმწიფოთა თანამშრომლობის მეშვეობით. რეგულირების ეტაპზე საჭიროა არსებობდეს ეფექტური, დამცავი მექანიზმები, რომელთა შორის მოიაზრება ვიქტიმიზაცია, რომელიც არა მხოლოდ ამ მიზნობრივი შესაძლებლობით გამოირჩევა, არამედ შეუძლია დასაქმებულის სხვა სიკეთეების თანამიმდევრული დაცვაც.

ვიქტიმიზაცია დასაქმებულისადმი პროცესის სამართლებრივი და კანონიერი პროცესის წარმართვისთვის უპირობო დამცავი მექანიზმია. კანონის სიახლე ახალი გამოწვევების საპასუხო მექანიზმის შექმნაა. ეკონომიკური და სამართლის სოციოლოგიური ანალიზით, ამკრძალავი და დამცავი მექანიზმი მეტად აწესრიგებს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში დისკრიმინაციის ფაქტორს.

სწორედ ამიტომ, პროცესისთვის რელევანტურია, აკრძალულ იქნეს შემხები ფაქტორები და დაცული იყოს მსგავსი ფაქტი შემდგომი „განმეორებითი“ დისკრიმინაციისგან. ამ ნორმის გაწერით შრომით ურთიერთობებში, დისკრიმინაცია შესაძლებელია შემცირდეს და დასაქმებულმა თავი მეტად დაცულად და კანონის იმპერატიულობის საფარქვეშ იგრძნოს, მით უფრო, რომ განხორციელებული ცვლილებებით, მოთხოვნილი სანქციის დაწესება არ უნდა იყოს დასაქმებულისადმი წნეხის, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტორი. ამკრძალავი თუ პოზიტიური მექანიზმები მხოლოდ მაშინ იქცევიან ქმედით მექანიზმებად, თუ მათ შორის არსებული ხიდი დასაქმებულის დაცვაა, რის შედეგადაც მიიღწევა უფლების დაცვის ეფექტური მექანიზმების დანერგვა და განხორციელება.

დირექტივებსა და რეზოლუციებთან ჰარმონიზების ეტაპზე მნიშვნელოვანია, ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების კუთხითაც დაცული და ყოველმხრივ შეზოჭილი იყოს უფლების დამრღვევი პირი. ვიქტიმიზაციის უფლებით დამსაქმებელი შეზოჭილია და დასაქმებული დაცული სიკეთის უფლებით უზრუნველყოფილი. მიუხედავად ამისა, კომპლექსური ღონისძიებებისთვის არსებითი დანაკლისია საკვლევი მასალის სიმცირე

⁴⁴ ob. Hepple B., Rights at Work: Global, European and British Perspectives, Sweet and Maxwell, London, 2005, 3-4.

⁴⁵ ob. იქვე, 5.

⁴⁶ ob. C111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), 1-ლი მუხლი.

სასამართლო პრაქტიკის კუთხით. ასევე, სტატისტიკა უპირობოდ აუცილებელია წარმოების სახასიათო მაჩვენებლებისა და პრობლემების ინსპექტირებისთვის და რეალური მოცემულობის

განსასაზღვრავად. აღნიშნულის გარეშე, ნორმა ეფექტურობას დაკარგავს და მიიღებს ბაც ტონებს შემდგომი სიცოცხლისუნარიანობისთვის.

III. სასამართლო პრაქტიკის მიმოხილვა

III. CASE LAW REVIEW

The Practice of the Supreme Court of Georgia on Labour Disputes (Court's Explanations About Some Norms)

Abstract

The following overview presents the practice on labour disputes at the Chamber for Civil Cases of the Supreme Court, depending on the evidence from the latest decisions that have been made in 2015-2018. It also consists of cases with the labour code's normative explanations prior to 2015. These have come to attention due to their importance since the topics covered are often the ones to occur in the court cases.

The right to labor and the relations associated with it are vital to each person's life and their interaction with society. Respecting these rights are important in building a socioeconomically strong community as well as a state. Therefore, it is a necessity for a country to find the most efficient ways to provide its citizens with these rights and protect them if needed. This important topic presents a way to achieve the goals while acting in accordance with the law and codes set by the courts.

This overview highlights those clear differences that

exist between normative contents, on the one hand, and its interpretation by the courts, on the other. Even though the courts' interpretations are not mandatory to be taken into consideration all the time, these differences may become a challenge to our modern societies. Therefore, closely investigating all types of interpretations of the law, both by the legislature and the courts, is necessary. In this challenging task, it is important to have open access to information. Only this way, it is possible to overcome the complications that might arise due to the above-mentioned differences.

The given overview provides readers with the possibility to get acquainted with the court's important interpretations. Besides this, it makes the existing practices available to more people than they would be otherwise. Hopefully, this would mean more awareness and, therefore, more protection, while dealing with these complex topics.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა შრომით დავებზე (ცალკეული ნორმის სასამართლოსეული განმარტებანი)

შესავალი

შრომის სამართალი ადამიანთა ცხოვრების ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს სფეროს აწესრიგებს. ამ დარგის უპირველესი ამოცანა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესთა ბალანსის შენარჩუნებაა, რაც პირდაპირპროპორციულად ზემოქმედებს როგორც ქვეყნის სოციალურ დასამართლებრივ სახელმწიფოდ ჩამოყალიბებაზე, სოციალურ სიმშვიდეზე, ეკონომიკის განვითარებაზე, ისე მოქალაქეთა კეთილდღეობასა და მათი საყოველთაოდ აღიარებული უფლებების დაცვაზე, რაც განაპირობებს საერთაშორისო და ეროვნულ დონეზე სამართლებრივი საკითხების საკანონმდებლო მოწესრიგებისა და მათი სწორად გამოყენების აუცილებლობას. შრომის უფლების დაცვა საქართველოში გარანტირებულია როგორც საერთაშორისო აქტებით, ასევე კონსტიტუციითა და ეროვნული კანონებით, თუმცა მნიშვნელოვანია სასამართლოს მიერ ჩამოყალიბებული შეხედულებები ამა თუ იმ საკითხთან მიმართებით, რომლებიც ამ უფლების დაცვას უფრო გარანტირებულს ხდის.

წინამდებარე მიმოხილვის მიზანია, მკითხველს გააცნოს საქართველოს შრომის კოდექსის ცალკეული ნორმის¹ განმარტება, რომლითაც ყალიბდება პრაქტიკა და რომელიც იმავდროულად ქმნის ახალ სოციალურ გარემოს. ნაშრომში წარმოდგენილია სასამართლოს შედარებით უახლესი განმარტებები ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებთან მიმართებით, როგორცაა: გამოსაცდელი ვადა, როგორც საქართველოს კანონმდებლობაში დამკვიდრებული ახალი ინსტიტუტი, რომლის არსის სწორად გააზრება უზრუნველყოფს ადამიანთა კონსტიტუციური

* ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის ბაკალავრიატის საგანმანათლებლო პროგრამის მე-5 სემესტრის სტუდენტი.

¹ იმის გათვალისწინებით, რომ წინამდებარე ნაშრომში განხილულია საქართველოს შრომის კოდექსში 2020 წლის 29 სექტემბერს შესულ ცვლილებებამდე არსებული სასამართლო პრაქტიკა, მოყვანილ გადაწყვეტილებებში განმარტებულ მუხლებს ფრჩხილებში ერთვის მოქმედი რედაქციიდან შესაბამის ნორმებზე მითითება.

უფლების დაცულობას; განსაზღვრული და განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, მისი წარმოშობის დროის განსაზღვრა და კონკრეტული გარემოებების მითითების გარეშე ამ ურთიერთობის სამართლებრივი კვალიფიკაცია; შვებულება, როგორც რეგლამენტირებული დასვენების უფლება; იძულებითი მოცდენა და პირგასამტებლო ანაზღაურების დაყოვნებისთვის, რომელიც სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობაში სხვადასხვაგვარად განიმარტება; ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები და მისი შეწყვეტის თავისებურებები, როგორც ყველაზე ანგარიშგასაწევი საკითხი ადამიანთა უფლებების იგნორირების თავიდან აცილების კუთხით. ასევე, ნაშრომში განხილულია დავის გადაწყვეტისას სასამართლოს მოქმედების ფარგლები და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას გასათვალისწინებელი ხანდაზმულობის ვადა.

1. გამოსაცდელი ვადა

1.1. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნება და მის შეწყვეტასთან დაკავშირებით არსებული თავისებურებები

საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში – სშკ) მე-9 მუხლის (მოქმედი რედაქციის მე-17 მუხლი) თანახმად, სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით შესაძლებელია, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით. მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის (მოქმედი რედაქციის მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტი) თანახმად კი, დამსაქმებელს უფლება აქვს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ხელშეკრულება.

საკასაციო სასამართლომ იმსჯელა აღნიშნულ საკითხზე და განმარტა, რომ „გამოსაცდელი ვადით პირთან (დროებით დასაქმებულთან) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის პრეროგატივაა და მის დისკრეციულ

უფლებამოსილებას განეკუთვნება, რომლის გამოყენებაც დამსაქმებელს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეუძლია. კანონმდებლის მიერ იმპერატიულად არის განსაზღვრული, რომ პირის გამოსაცდელი ვადით დასაქმებისას მხარეები წერილობით ავლენენ ნებას, კანონით დადგენილი ზღვრული ვადის ფარგლებში წარმართოს მხარეთა შრომითი-სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომლის შემდგომი ტრანსფორმაცია ვადიან თუ უვადო ურთიერთობაში დამოკიდებულია იმაზე, თუ საპრობაციო პერიოდში რამდენად გამოავლენს პირი (დასაქმებული) შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობას, რაც უთუოდ გულისხმობს ამ უკანასკნელის მიერ განხორციელებულ სამუშაოზე, მის პიროვნულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის შესწავლა-დაკვირვებას და მისი დასკვნის მნიშვნელობას². ამდენად, საპრობაციო პერიოდში დასაქმებული პირის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ დამსაქმებლის დადებითი მოსაზრება შესაძლოა საფუძვლად დაედოს ამ უკანასკნელის მხრიდან დროებით (გამოსაცდელი ვადით) დასაქმებული პირისადმი შემდგომ შეთავაზებას ვადიან/უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე.

ასევე, სასამართლომ ამავე გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ საკონკურსო წინაპირობებით კონკრეტულ პოზიციაზე გამწესება (დაქირავება, დანიშვნა) არ გამოირიცხავს კონკურსით მიღებული დასაქმებულის დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობის შემოწმებას გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში.²

მან არ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა, რომ მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის (მოქმედი რედაქციის მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტი) ჩანაწერი – ნებისმიერ დროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლების შესახებ – ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის (მოქმედი რედაქციის 47-ე მუხლი) გათავისუფლების საფუძვლებს უნდა დაუკავშირდეს. მან მიუთითა, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლი (მოქმედი რედაქციის 47-ე მუხლი) უკავშირდება არა გამოსაცდელ ვადას, არამედ ამ ვადის წარმატებით გავლის შემდგომ, მხარეთა შორის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის (მოქმედი რედაქციის მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტი) შესაბამისად დადებული შრომითი ხელშეკრულებით

წარმოშობილ ურთიერთობას. აღნიშნული დასკვნა ასევე დაეფუძნა მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის (მოქმედი რედაქციის მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტი) შინაარსსაც, რომელიც განსაზღვრავს, რომ არსებობს შრომის ხელშეკრულების არდადების მხოლოდ ერთი საფუძველი – პირის შეუსაბამობა (პროფესიული ჩვევები, შესაძლებლობები, პირადი თვისებები) შესასრულებელ სამუშაოსთან. „თუ დამსაქმებელს დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ, ხელშეკრულების არდადების შემთხვევაშიც დაგაკისრებთ შეწყვეტის საფუძვლებზე მითითების ვალდებულებასა და მტკიცების ტვირთს, მაშინ გამოსაცდელი ვადა საერთოდ დაკარგავს თავის დანიშნულებას, რადგან კანონმდებელმა გამოსაცდელი ვადა განსაზღვრა, როგორც დამსაქმებლის თავისუფალი მოქმედების სფერო, რომ არ დადოს ხელშეკრულება პირთან, რომელიც შეუსაბამოა შესასრულებელ სამუშაოსთან“.³

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირის გათავისუფლებისას არ მოქმედებს ის საფუძვლები და მტკიცების ის ვალდებულება, რომელიც გათვალისწინებულია სშკ-ის 37-ე მუხლით (მოქმედი რედაქციის 47-ე მუხლი). თუმცა სასამართლო უთითებს გამონაკლისის თაობაზე, კერძოდ, იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული მიუთითებს დისკრიმინაციული საფუძვლით (ხელშეკრულების შეწყვეტა ისეთ დროს და იმ პირობებში, რომლითაც დასაქმებულს მოესპო საკუთარი სოციალური და პროფესიული უნარების გამოვლენის შესაძლებლობა), გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ან მისი გავლის შემდეგ, გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთი და ვალდებულება გადადის მოპასუხეზე.⁴

1.2. გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების უვადო ხელშეკრულებად მოდიფიცირება

გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებით ასევე აღსანიშნავია სასამართლოს განმარტება, რომ თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება არ შეწყდება, ე.ი. მხარეები არ გამოავლენენ ნებას ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე

² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება (სუსგ), 2017 წლის 13 ოქტომბერი, №ას-227-216-2017.

³ სუსგ, 2018 წლის 18 აპრილი, №ას-142-134-2017.

⁴ იქვე; 2017 წლის 29 სექტემბერი, №ას-247-235-2017.

და, ამავდროულად, არც შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე განაცხადებენ თანხმობას, წარმოიშვება პრეზუმფცია, რომ ხელშეკრულება გაგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით.⁵

2. შრომითი ხელშეკრულება

სშკ-ის მე-6 მუხლი (მოქმედი რედაქციის მე-12 მუხლი) განსაზღვრავს ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადების წინაპირობებს. კანონი უშვებს ერთი წლით ან ერთ წელზე მეტი ხანგრძლივობით ვადიანი ხელშეკრულების დადებას, ხოლო ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადებული ხელშეკრულების ვადიან ხელშეკრულებად მიჩნევისთვის განსაზღვრავს ობიექტურ საფუძვლებს, რომლებიც აუცილებლად უნდა არსებობდეს. სასამართლოს აქვს რამდენიმე მნიშვნელოვანი განმარტება ამ საკითხთან დაკავშირებით.

2.1. ერთ წლამდე (განსაზღვრული) ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების წინაპირობები

სასამართლომ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ ვინაიდან ვადის განსაზღვრის დასაშვებობის შემოწმება შრომის ხელშეკრულების დადების მომენტში ხორციელდება, ობიექტური საფუძველიც ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა არსებობდეს. ხელშეკრულების დადებისას, ობიექტურ საფუძველზე დაყრდნობით ერთ წლამდე ვადის განსაზღვრა ხელშეკრულების დადების შემდეგ აღარ შეიძლება ეჭვქვეშ დადგეს, ასევე, პირიქით, ვადიანი შრომის ხელშეკრულების გაფორმებისას, დაუშვებელი ვადის განსაზღვრა, შემდგომ შეცვლილი გარემოებების გამო, არ შეიძლება დასაშვებად იქნეს ცნობილი. ნორმის სხვაგვარი ინტერპრეტაცია, სამართლებრივი უსაფრთხოების თვალსაზრისით, სასამართლომ საფრთხის შემცველად მიიჩნია.⁶

მე-6 მუხლის 1² პუნქტით (მოქმედი რედაქციის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტი) განსაზღვრული კონკრეტული გარემოებები, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე

ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს, მიუთითებს იმაზე, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია, დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. სასამართლომ დამატებით განმარტა, რომ „ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართებელ შეზღუდვას, რადგან „სხვა ობიექტური გარემოების“ არსებობა აძლევს შესაძლებლობას მხარეებს, თავად განსაზღვრონ (დამატებითი) ობიექტური საფუძველი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევების მიმართ, როდესაც ერთ წელზე ნაკლებვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უვადოდ დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება“.⁷ სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტით (მოქმედი რედაქციის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტი) გათვალისწინებული ობიექტური საფუძვლებით დადებული ვადიანი ხელშეკრულების შეწყვეტა დამოკიდებულია სამომავლო მოვლენის დადგომაზე, რომელიც არის განსაზღვრადი ხელშეკრულების დადების მომენტში. ასეთი ვადიანი ხელშეკრულება სახეზეა, როდესაც მისი ხანგრძლივობა უკავშირდება სამუშაოს შესრულების სახეს, მიზანსა და სამუშაოს შინაარსს.⁸

ასევე აღსანიშნავია სასამართლოს მითითება, რომ სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის (მოქმედი რედაქციის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტი) საწინააღმდეგო პირობაზე მხარეთა შეთანხმება აღნიშნულ პირობას ვერ აქცევს კანონიერად. რადგან „ხელშეკრულების ან მისი რომელიმე პირობის მართლსაწინააღმდეგოდ მიჩნევისთვის არსებითი მნიშვნელობა არ გააჩნია აღნიშნულ პირობაზე მოსარჩელის, როგორც ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის, თანხმობის არსებობის ფაქტს“.⁹

2.2. უვადო შრომითი ხელშეკრულება

აღსანიშნავია სასამართლოს განმარტება სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტთან (მოქმედი რედაქციის მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტი) დაკავშირებით, რომლითაც მხარეთა მიერ დადებული ვადიანი ხელშეკრულება ტრანსფორმირდება უვადო ხელშეკრულებად. სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტით (მოქმედი

⁵ სუსგ, 2018 წლის 16 ნოემბერი, №ას-1052-2018.

⁶ სუსგ, 2016 წლის 12 თებერვალი, №ას-1251-1191-2014.

⁷ იქვე.

⁸ სუსგ, 2018 წლის 27 თებერვალი, №ას-118-118-2018.

⁹ სუსგ, 2018 წლის 31 მაისი, №ას-1500-1420-2017.

რედაქციის მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტი) განსაზღვრულია, რომ 30 თვეზე მეტი ვადით დადებული ხელშეკრულება განიხილება, როგორც უვადო ხელშეკრულება.

კერძოდ, საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა, რომ სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდგომში – სსკ) 319-ე და 327-ე მუხლები) იმპერატიული მნიშვნელობის არ არის და ხელშეკრულების მონაწილეთა უფლება, დადონ ხელშეკრულება ან/და განსაზღვრონ ხელშეკრულების პირობები, ექვემდებარება შეზღუდვას ლეგიტიმური მიზნისთვის (“legitimate purpose”).¹⁰ ლეგიტიმურ მიზანს კი წარმოადგენს „შრომითი ურთიერთობების (ხელშეკრულების) სტაბილურობა, როგორც კონსტიტუციით გარანტირებული შრომის უფლების შემადგენელი ნაწილი (კონსტიტუციის 26-ე მუხლი)“.¹¹ აქედან გამომდინარე, იმ პირობებშიც კი, როდესაც მხარეები განსაზღვრავენ კონკრეტულ ვადას და გამოავლენენ ნებას, თუ რა ხანგრძლივობით სურთ ურთიერთობა, გარკვეული ზღვრის მიღწევისას უპირატესობა ენიჭება კანონით განსაზღვრულ დათქმას და არა მხარეთა ნებას.

3. შვებულება

შვებულებას, რომელიც სასამართლოს მიერ განიხილება, როგორც ადამიანისთვის მინიჭებული დასვენების უფლება, განსაზღვრავს სშკ-ის V-VI თავები (მოქმედი რედაქციის VI-VII თავები), რომელთა თანახმად, შვებულებით (ანაზღაურებადი/ არაანაზღაურებადი) სარგებ-ლობის უფლება აქვს ყველა დასაქმებულს. კანონი გარკვეულ უპირატესობებს ანიჭებს განსხვავებულ მდგომარეობაში მყოფ პირებს, როგორცაა ორსულობა, მშობიარობა, ბავშვის მოვლის და შვილად აყვანის შემთხვევები. ამავე მიზანს ემსახურება სასამართლოს ბოლოდროინდელი განმარტებები, რომლებიც მაქსიმალურად უზრუნველყოფენ როგორც მოთხოვნის უფლების მქონე პირების, ასევე მოთხოვნის განმაპირობებელი სუბიექტების ინტერესების დაცულობას.

¹⁰ სუსგ, 2018 წლის 9 თებერვალი, №ას-20-20-2018.

¹¹ სუსგ, 2016 წლის 15 აპრილი, №ას-1083-1020-2015.

3.1. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და ანაზღაურების შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურება

კანონმდებლობა (სშკ-ის 29-ე მუხლი (მოქმედი რედაქციის 39-ე მუხლი)) დასაქმებულისათვის ითვალისწინებს ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის და ანაზღაურების შვილად აყვანის გამო საშვებულებო დახმარების მიცემას (საშვებულებო ანაზღაურების სახით 1000 ლარის სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ანაზღაურებას), იმავდროულად, დასაქმებული და დამსაქმებელი შეიძლება შეთანხმდნენ აღნიშნული შვებულების დამატებით ანაზღაურებაზე, რაც, სასამართლოს განმარტებით, დაცული უნდა იყოს მაღალი სტანდარტით. კერძოდ, ამ მიზეზით შვებულების აღებისას გამოყენებულ უნდა იქნეს მიდგომა, რომ თუკი დამსაქმებელი ფაქტობრივად გამოყოფს დასაქმებულისათვის დახმარებას (იმ შემთხვევაშიც კი, თუ აღმატება 1000 ლარს), ეს ქმედება მიჩნეულ უნდა იქნეს დამატებით ზეპირ შეთანხმებად და მნიშვნელობა არ უნდა მიენიჭოს იმას, მხარეები წერილობით იყვნენ თუ არა შეთანხმებული შვებულების დამატებით ანაზღაურებაზე (გარდა 1000 ლარისა).¹²

3.2. შვებულების გამოყენებისა და ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებამოსილების ურთიერთმიმართება

სასამართლომ საქმეზე, რომელიც ეხებოდა ბავშვის მოვლის გამო არაანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების დროს ხელშეკრულების შეწყვეტას, მიუთითა, რომ დამსაქმებელს აქვს ვალდებულება, აღნიშნული მიზეზით შვებულების მოთხოვნის შემთხვევაში, შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა. მან ასევე დასძინა, რომ იმ პირობებშიც კი, თუ დასაქმებული საქმის კურსშია მოსალოდნელ გათავისუფლებასთან დაკავშირებით და მაინც ითხოვს შვებულებას, დამსაქმებელს არ შეუძლია შეუწყვიტოს ხელშეკრულება, დასაქმებულის მიერ უფლების ბოროტად გამოყენების მოტივზე

¹² სუსგ, 2016 წლის 13 ოქტომბერი, №ას-325-310-2016.

მითითებით. კერძოდ, სასამართლომ განმარტა, რომ „დასაქმებულის სუბიექტური დამოკიდებულება რეორგანიზაციისა და მოსალოდნელი გათავისუფლების მიმართ, არ შეიძლება ჩაითვალოს ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სარგებლობის უფლების გამოყენების დამაბრკოლებელ გარემოებად. უფლების არსებობა ან მისი რეალიზაცია ცალკეულ ობიექტურ გარემოებებზე დამოკიდებულად მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა ჩაითვალოს, როდესაც ასეთი გარემოებები არსებითად ცვლიან უფლების განმაპირობებელი ვითარების შემადგენლობას და ეს აშკარად გამომდინარეობს კანონიდან. თუ შვებულების გამოყენების დრო ემთხვევა რეორგანიზაციას, დამსაქმებელს წარმოეშობა ვალდებულება, შვებულებაში მყოფი დასაქმებული არ გაათავისუფლოს სამუშაოდან და გადაიყვანოს იგი სხვა თანამდებობაზე“.¹³

4. იძულებითი მოცდენა

ხელშეკრულების შეწყვეტისას, ასევე, გასათვალისწინებელია იძულებითი მოცდენის ანაზღაურების საკითხი. სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტი (მოქმედი რედაქციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტი) განსაზღვრავს, რომ დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო უნდა ანაზღაურდეს სრული ოდენობით. ჩვეულებრივ, იძულებით მოცდენად განიხილება შემთხვევა, როდესაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გარეშე დამსაქმებელი დასაქმებულს შრომითი მოვალეობების შესრულების საშუალებას არ აძლევს.

სასამართლომ ეს დებულება უფრო ფართოდ განმარტა და მიიჩნია, რომ ხელშეკრულების არამართლობიერი შეწყვეტაც იძულებით მოცდენად უნდა განხილულიყო, „რადგან ამ შემთხვევაშიც არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება, რომელიც დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი ქმედების შედეგად საპასუხო შესრულების გარეშე რჩება. ამ შემთხვევაში, დრო შრომის ხელშეკრულების მოშლიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე

დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა“.¹⁴

4.1. განაცდურისა და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ურთიერთმიმართება

აქვე, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს იძულებით მოცდენასა და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებას შორის განსხვავების თაობაზე სასამართლოს დამოკიდებულების შესახებ.

საკასაციო სასამართლომ ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე გადაწყვეტილების მიღებისას არ დააკმაყოფილა მოთხოვნა გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების შესახებ, განაცდურის ანაზღაურებასთან ერთად. საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „დამსაქმებლისთვის იძულებითი მოცდენის პერიოდის შრომის ანაზღაურების სრულად დაკისრება გამორიცხავს დამატებით გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციას, რამდენადაც დაკისრებულმა თანხამ მოიცვა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სრული ანაზღაურება და დამატებით კომპენსაციას, კანონით გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურების გარდა, ხელშეკრულება არ ითვალისწინებდა. ბრძანების ბათილად ცნობით გამოწვეული პირის უფლებრივი რესტიტუცია, სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იწვევს იმ მდგომარეობის აღდგენას, რაც ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ მოშლის არარსებობის შემთხვევაში იქნებოდა. რესტიტუციის სამართლებრივი არსი გამორიცხავს დამსაქმებლისათვის იმაზე მეტი ქონებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრების შესაძლებლობას, ვიდრე ვალდებულების ჯეროვანი შესრულების შემთხვევაში იქნებოდა, რაც არსებითად განსხვავდება ვითარებისგან, როდესაც პირი არ სარგებლობს ამ მოპოვებული შვებულების უფლებით, გათავისუფლდება დამსაქმებლის მიზეზით და სადავოდ არ გახდის მისი გათავისუფლების მართლობიერებას“.¹⁵

¹³ სუსგ, 2015 წლის 3 აპრილი, №ას-1189-1131-2014.

¹⁴ სუსგ, 2015 წლის 30 მარტი, №ას-902-864-2014; 2015 წლის 28 ივლისი, №ას-371-352-2015. აღსანიშნავია, რომ იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს უკვე სშკ-თაც არის გათვალისწინებული (მოქმედი რედაქციის 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტი).

¹⁵ სუსგ, 2016 წლის 29 ოქტომბერი, №ას-578-553-2016.

5. პირგასამტეხლო ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის

სშკ-ის 31-ე მუხლის მესამე პუნქტი (მოქმედი რედაქციის 41-ე მუხლის მე-4 პუნქტი) განსაზღვრავს დამსაქმებლის ვალდებულებას, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნებისთვის, დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდას დასაქმებულისათვის, თუ მხარეებმა ხელშეკრულებით სხვა რამ არ გაითვალისწინეს.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ ამ მუხლით პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს. დასაქმებულს მისი მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ მაშინ, თუ მხარეებს შორის არსებობს შრომითი ურთიერთობა და ხელშეკრულება ჯერ კიდევ არ არის შეწყვეტილი.¹⁶ უზენაესმა სასამართლომ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრება, რომ „გადახდის ვალდებულების არსებობა სახეზეა საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს (ხელფასი, გამოუყენებელი შვებულება), რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებასა თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული დღისათვის გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოვიპოვოთ განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმებას, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს“.¹⁷

6. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები

სშკ-ის 37-ე მუხლში (მოქმედი რედაქციის 47-ე მუხლი) განსაზღვრული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველებიდან, მნიშვნელოვნად იქნა მიჩნეული რამდენიმეს (რეორგანიზაცია, გათავისუფლება მხარეთა შეთანხმებით და ხელშეკრულების შეწყვეტა ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო) გამოყოფა, მათი სიხშირიდან, აქტუალობიდან და პრობლემურობიდან გამომდინარე.

6.1. ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას

სასამართლოს დადგენილი პრაქტიკის შესაბამისად, რეორგანიზაცია არის საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულსამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა გარკვეულ შემთხვევაში მოჰყვეს შტატების შემცირება. მნიშვნელოვანია, რეორგანიზაციის პროცესი არ იყოს ფორმალური – როდესაც ის საერთოდ არ ტარდება, ფორმალური ნიშნების მიხედვით რჩება იგივე სტრუქტურული ერთეული, ან ცვლილებებით გაუქმებული სტრუქტურების ნაცვლად შემოდებული იქნება ახალი სტრუქტურული ერთეულები, რომლებიც შინაარსობრივად იმავე ფუნქციის მატარებელია, თუმცა ფორმალური ნიშნებით განსხვავებულია – შესაბამისად, აღნიშნული ცვლილებები რეალურად უნდა ხორციელდებოდეს.¹⁸

თუმცა ორგანიზაციაში რეალურად მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ იგი თავისი შინაარსის გათვალისწინებით (ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო), დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. მაშასადამე, ამ საფუძველის თავისთავად არსებობა არ შეიძლება გახდეს მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

გარდა ამისა, აუცილებელი და რეალური რეორგანიზაციის არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია ინდივიდუალურად შეაფასოს გასათავისუფლებელ დასაქმებულთა კანდიდატურები, რადგან „კონკრეტული მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნა კავშირში უნდა იყოს ა) მუშაკის არაკომპეტენტურ და არასათანადო ქცევასთან; ბ) ეს უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერატიული საჭიროებიდან“.¹⁹ დასაქმებულის ინდივიდუალურად შეფასების ვალდებულება

¹⁶ სუსგ, 2016 წლის 27 ოქტომბერი, №ას-268-255-2016.

¹⁷ სუსგ, 2013 წლის 30 სექტემბერი, №ას-285-271-2013.

¹⁸ სუსგ, 2015 წლის 29 ივნისი, №ას-414-391-2014.

¹⁹ სუსგ, 2017 წლის 10 ნოემბერი, №ას-1189-1109-2017.

კი გამომდინარეობს შრომის სამართალში მოქმედი ე.წ. “favor prestatoris” პრინციპიდან, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს.²⁰

6.1.1. მტკიცების ტვირთი

მტკიცებითი უპირატესობის პრინციპიდან გამომდინარე, დამსაქმებელია ვალდებული, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მას კონკრეტულ შემთხვევაში, საწარმოს ფინანსური მდგომარეობის გათვალისწინებით, აღარ ესაჭიროებოდა იმ ფუნქციური დატვირთვის მქონე საშტატო ერთეული, რომელზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული.²¹

6.2. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მხარეთა შეთანხმებით

რაც შეეხება გათავისუფლებას მხარეთა შეთანხმებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მასზე მოქმედებს ის წესები, რომლებიც დადგენილია სამოქალაქო კოდექსით, ზოგადად, გარიგების ნამდვილობისთვის, რადგან, სასამართლოს განმარტებით, „აღნიშნულ საკითხზე მხარეთა შეთანხმება წარმოადგენს ორმხრივი ნების საფუძველზე დადებულ გარიგებას, რომლითაც წყდება მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა“.²²

6.3. ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველით ხელშეკრულების მოშლა

ვალდებულების უხეში დარღვევა დარღვევის იმგვარ სახეს წარმოადგენს, რომელიც დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს მუშაკის მიმართ და, იმავდროულად, გამორიცხავს დასაქმებულის მიმართ ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების შესაძლებლობას.²³

სასამართლოს მიდგომა უხეშ დარღვევასთან დაკავშირებით განსხვავებულია. ერთ-ერთ საქმეზე სასამართლომ ამგვარ დარღვევად მიიჩნია

დასაქმებულის სისტემატურად არასაპატიოდ გამოუცხადებლობა.²⁴ აღსანიშნავია, ასევე, სასამართლოს გადაწყვეტილება ნარკოტიკული საშუალების მოხმარების ფაქტთან დაკავშირებით დასაქმებულის გათავისუფლების საქმეზე, სასამართლომ ამგვარი ქმედება არ მიიჩნია უხეშ დარღვევად, იმ არგუმენტით, რომ დასაქმებულმა ნარკოტიკული საშუალება მოიხმარა არა საწარმოს ტერიტორიაზე სამუშაო პროცესის დროს, არამედ სხვა ადგილას, გაურკვეველ ვითარებაში.²⁵

6.3.1. ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველით ხელშეკრულების მოშლისას დამსაქმებლის ვალდებულება

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ „დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სსკ-ის 115-ე), კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და ისე, რომ არ მოხდეს უფლების ბოროტად გამოყენება. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ “ultima ratio“-ს პრინციპის დაცვას – ხელშეკრულების მოშლა უნდა იყოს უკიდურესი ზომა, როდესაც ურთიერთობის შენარჩუნებისთვის სხვა სანქციების გამოყენებას აზრი აქვს დაკარგული“. უფრო კონკრეტულად, სასამართლოს განმარტებით, „დამსაქმებლის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. ეს პრინციპი მოითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზშედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცვას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოსწორებს,

²⁰ სუსგ, 2016 წლის 29 იანვარი, №ას-941-891-2015.

²¹ სუსგ, 2015 წლის 23 აგვისტო, №ას-646-612-2015.

²² სუსგ, 2016 წლის 20 მარტი, №ას-6-6-2014.

²³ სუსგ, 2017 წლის 15 მაისი, №ას-783-750-2016.

²⁴ სუსგ, 2015 წლის 2 დეკემბერი, №ას-776-733-2015.

²⁵ სუსგ, 2016 წლის 3 მაისი, №ას-1159-1090-2015.

გაუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთეს გახდის, კვალიფიკაციას აუმადლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს“. მხოლოდ ამ ყველაფრის გამოყენების ან/და გამოყენების შეუძლებლობის შემთხვევაშია შესაძლებელი დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტა.²⁶

7. პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა, კომპენსაცია

7.1. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით (მოქმედი რედაქციის 48-ე მუხლის მე-8 პუნქტი) გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგების (პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა, კომპენსაცია) რიგითობის პრინციპი

სშკ-ის 38-ე მუხლი (მოქმედი რედაქციის 48-ე მუხლი) ეხება ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს, ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე შეტყობინების ვადასა და ანაზღაურების საკითხებს. ასევე, ეს მუხლი განსაზღვრავს სასამართლოს მოქმედების ფარგლებს, იმ შემთხვევაში, თუ ის დაადგენს რომ ხელშეკრულება შეწყდა არამართლობიერად. ასეთ დროს, სასამართლოს შეუძლია, ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად, დამსაქმებელი დაავალდებულოს, რომ პირი აღადგინოს პირვანდელ სამუშაოზე, უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს კომპენსაცია.

სასამართლოს აღნიშნულ უფლებას გარკვეული სპეციფიკა ახასიათებს, რომელიც მრავალგვარი ინტერპრეტაციის საგანი გამხდარა. საკასაციო სასამართლო ამ ნორმას შემდეგნაირად განმარტავს: „ნორმაში მითითებული დამსაქმებლის ვალდებულება რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, თითქოს სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეეძლოს მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს

²⁶ სუსგ, 2018 წლის 8 ივნისი, №ას-499-499-2018.

მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება“.²⁷

როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა გამოძებნოს საუკეთესო გზა. თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსადები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და მიზანშეწონილობა. მხოლოდ აღნიშნულის გათვალისწინების შემდგომ უნდა შეაფასოს ტოლფას სამუშაოზე (როგორც ფუნქციური დატვირთვით, ისე შრომის ანაზღაურების მხრივ მსგავსი თანამდებობა) პირის აყვანის, ამის შემდგომ კი კომპენსაციის დაკისრების შესაძლებლობა.²⁸

7.1.1. კომპენსაციის ოდენობა

სასამართლოს მნიშვნელოვანი განმარტებები აქვს კომპენსაციის ოდენობასთან დაკავშირებით, კერძოდ, სასამართლოს განმარტებით, „კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას,

²⁷ სუსგ, 2016 წლის 29 იანვარი, №ას-951-901-2015; 2015 წლის 29 იანვარი, №ას-931-881-2015.

²⁸ სუსგ, 2018 წლის 29 აგვისტო, №ას-637-637-2018.

რომელიც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოეშვა დასაქმებულს, ამავდროულად, მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არ უნდა ქმნიდეს არცერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს.²⁹ კომპენსაციის განსაზღვრის საკითხი მარტივად წყდება იმ შემთხვევაში, როდესაც ადგილი აქვს ვადიანი ხელშეკრულების შეწყვეტას, ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებულს კომპენსაცია მიეცემა მთელი იმ პერიოდისთვის, რომელსაც დასაქმებული ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე მიიღებდა.³⁰

ხოლო იმ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებული დამსაქმებელთან უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფება, კომპენსაციის ოდენობა განისაზღვრება გონივრულობის ფარგლებში, ისე, რომ აღნიშნულმა რომელიმე მხარის უსაფუძვლო გამდიდრება არ გამოიწვიოს და, ამავდროულად, დასაქმებულისთვის ღირსეულ პირობასაც ქმნიდეს. საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე კომპენსაციის გონივრულ ოდენობად მიიჩნია 30 000 ლარი (12 თვის თანამდებობრივი სარგო), იმ არგუმენტით, რომ დასაქმებული აღნიშნულ პერიოდში (1 წლის ვადაში), უნარების შენარჩუნების გათვალისწინებით, შეძლებდა თავისი პროფესიით დასაქმებას.³¹

7.1.2. განაცდურის ანაზღაურებისა და კომპენსაციის მიმართება

საკასაციო სასამართლო აღნიშნულ საკითხზე განმარტავს, რომ იძულებითი განაცდური წარმოადგენს ზიანს, რომელიც ეკუთვნის დასაქმებულს, რათა მოხდეს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა იმ სახით, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება (სსკ-ის 408-ე მუხლი). ზიანი გამოიხატება შრომითი მოვალეობების შესრულების შეუძლებლობასა და კუთვნილი ანაზღაურების (ხელფასის) მიუღებლობაში.³²

აქედან გამომდინარე, ერთ-ერთ საქმეზე კასატორის პრეტენზია, დამსაქმებლისათვის განაცდურის ნაცვლად გონივრული კომპენსაციის დაკისრების შესახებ, საკასაციო სასამართლომ

უსაფუძვლოდ მიიჩნია და განმარტა, რომ იძულებითი განაცდური და კომპენსაცია არსობრივად და სამართლებრივი საფუძვლებით განსხვავდებიან, კერძოდ, სსკ-ის 408.1 მუხლით გათვალისწინებული ზიანი (კონკრეტულ საქმეზე – იძულებითი განაცდური) განსხვავდება სსკ-ის 38.8 მუხლით (მოქმედი რედაქციის 48.8 მუხლი) გათვალისწინებული კომპენსაციისგან, რადგან ეს უკანასკნელი სასამართლომ უნდა გამოიყენოს სწორედ იმ შემთხვევისათვის, როდესაც პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელია.³³ „კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან“.³⁴

8. მტკიცების ტვირთი ხელშეკრულების შეწყვეტისას

მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც ეკისრება დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ტვირთი. ეს დასკვნა გამომდინარეობს პრინციპიდან, რომლის მიხედვითაც, „დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, ვიდრე დასაქმებულს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს იმ მტკიცებულებების წარმოდგენას, რომლითაც დადასტურდება, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა ან რომ მას ჰქონდა შესაბამისი კვალიფიკაცია, ფლობდა შესაბამის უნარებს“.³⁵

²⁹ სუსგ, 2018 წლის 29 აგვისტო, №ას-637-637-2018.
³⁰ სუსგ, 2017 წლის 10 ნოემბერი, №ას-787-736-2017.
³¹ იქვე.
³² სუსგ, 2016 წლის 29 იანვარი, №ას-951-901-2015.

³³ იქვე.
³⁴ სუსგ, 2017 წლის 10 ნოემბერი, №ას-787-736-2017.
³⁵ სუსგ, 2015 წლის 2 დეკემბერი, №ას-776-733-2015.

9. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ სარჩელის ხანდაზმულობის ვადა

მნიშვნელოვანია იმ წინააღმდეგობების აღნიშვნა, რაც არსებობს ხელშეკრულების შეწყვეტის სასამართლოში გასაჩივრების ვადასთან მიმართებით. ჯერ კიდევ 2017 წლამდე, სასამართლო მიიჩნევდა, რომ მასზე უნდა გავრცელებულიყო სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლით გათვალისწინებული 3-წლიანი ხანდაზმულობის ვადა.³⁶ თუმცა უახლესი გადაწყვეტილებებით ამგვარი მიდგომა შეიცვალა და სასამართლომ განმარტა, რომ „შრომით დავაზე არ უნდა გავრცელდეს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილი, არამედ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტი (მოქმედი რედაქციის 48-ე მუხლის მე-6 პუნქტი), რადგან ამით ირღვევა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი. სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ის შედეგები, რაც მოჰყვება მოსარჩელეთა თანამდებობაზე აღდგენას, ვინაიდან ამდენი ხნის განმავლობაში მათ არ უმუშავიათ და კითხვის ნიშნის ქვეშ დგება საკითხი იმის შესახებ, თუ რამდენად ეფექტურად განახორციელებენ ისინი დაკისრებულ მოვალეობებს“.³⁷

³⁶ სუსგ, 2016 წლის 29 ივნისი, №ას-469-450-2016.

³⁷ სუსგ, 2017 წლის 5 იანვარი, №ას-863-830-2016. აღსანიშნავია, რომ სშკ-ით უკვე გათვალისწინებულია დასაქმებულის მიერ 30-დღიანი ვადაში იმავე სარჩელით სასამართლოსათვის განმეორებით მიმართვის შესაძლებლობა იმ შემთხვევაში, თუ სასამართლო უარს იტყვის სარჩელის მიღებაზე ან განუხილველად დატოვებს მას (მოქმედი რედაქციის 48-ე მუხლის მე-6 პუნქტი). სშკ-ით აგრეთვე გათვალისწინებული იქნა, რომ წერილობითი დასაბუთებაც რომ არ მოითხოვოს დამსაქმებლისგან, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრება დასაქმებულს შეუძლია გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების მიღებიდან 30 დღის ვადაში (მოქმედი რედაქციის 48-ე მუხლის მე-7 პუნქტი).

დასკვნა

წარმოდგენილი მასალიდან გამომდინარე, დიდია განსხვავება კანონის სიტყვასიტყვით ტექსტსა და მასში მოაზრებულ შინაარსს შორის, რომელზეც სასამართლო მსჯელობს. მათი გათვალისწინება მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც მხოლოდ კანონმდებლობის მიერ დადგენილი პირობების უპირობოდ გამოყენება გამოიწვევს შრომით ურთიერთობებში მხარეთა ინტერესების უგულბელებად. ამაზე მეტყველებს თუნდაც გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაც, კანონით გათვალისწინებულია, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტაზე არ მოქმედებს მხოლოდ სშკ-ის 38-ე მუხლი (მოქმედი რედაქციის 48-ე მუხლი), მაშინ, როდესაც სასამართლო სშკ-ის 38-ე მუხლთან (მოქმედი რედაქციის 48-ე მუხლი) ერთად სშკ-ის 37-ე მუხლის (მოქმედი რედაქციის 47-ე მუხლი) გამოყენების შესაძლებლობასაც გამოიციხავს.

ამდენად, ქართული სასამართლო არა მარტო განმარტავს საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ ნორმებს, არამედ ავსებს კიდევ მათ. აღნიშნული ნორმების სასამართლოსეული შეფასებიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოში მკვიდრდება პრაქტიკა, რომელიც შესაბამისობაშია იმ მიზნებთან, რომლებსაც თანამედროვე შრომითი კანონმდებლობა ითვალისწინებს. გარდა ამისა, ქართული სასამართლოს ხედვა მეტწილად შეესაბამება კონტინენტური ევროპის სამართლის ქვეყნებში დამკვიდრებულ პრაქტიკას, რაც განაპირობებს თანამედროვე საზოგადოების მოქალაქეთა დაცულობას.

IV. ღანაგრთი

IV. ATTACHMENT

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.

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) .

4¹. (ამოღებულია - 29.09.2020, №7177) .

5. (ამოღებულია - 29.09.2020, №7177) .

6. (ამოღებულია - 29.09.2020, №7177) .

7. (ამოღებულია - 29.09.2020, №7177).

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.

მუხლი 3¹. (ამოღებულია)

თავი II. შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა

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 შეიძლება 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.

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 ამალღების, 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.

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.

მუხლი 7. მტკიცების ტვირთი

დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებული დაცვის 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.

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.

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.

კარი II. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობა

თავი III. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

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 რელიზაციასთან დაკავშირებული სამუშაოების შესასრულებლად.

5. აკრძალულია არასრულწლოვანთან ანდა ორსულ, ახალნამშობიარებ ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მიმდებარე, მაგნი 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 დაწესებულებაში/სპეციალიზებულ დაწესებულებაში იმ პირის დასაქმება, რომელიც ნასამართლევა „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 ნასამართლევა „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.

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.

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; (ამოქმედდეს 2021 წლის 1 სექტემბრიდან)]

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 კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ მეწარმე სუბიექტზე, 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.

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.

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, ანაზღაურების გარეშე 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.

მუხლი 15. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

მუხლი 16. არასრული სამუშაო განაკვეთი

1. არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომლის ნორმირებული სამუშაო 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 საფუძველით.

3. დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამის 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 საფუძველით.

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 მოტივაციის 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.

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.

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.

თავი IV. სამუშაოს შესრულება

მუხლი 19. სამუშაოს პირადად შესრულების მოვალეობა

დასაქმებული ვალდებულია სამუშაო პირადად შეასრულოს.

მუხლი 20. შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა

1. დამსაქმებელს უფლება აქვს, 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 შრომისუუნარობის 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.

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.

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.

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. (ამოქმედდეს 2021 წლის 1 იანვრიდან)]

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

თავი V. სამუშაო დრო, შესვენების დრო და დასვენების დრო

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 მემუშაობს 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 გათვალისწინებული სხვა განსხვავებული სამუშაო დრო.

[11. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღის 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. (ამოქმედდეს 2021 წლის 1 იანვრიდან)]

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.

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.

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.

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. მიმე, მავნე ან საშიშპრობებიან 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. (ამოქმედდეს 2021 წლის 1 აპრილიდან)]

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.

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

თ) 9 მაისი – ფაშიზმზე გამარჯვების დღე;

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

კ) 26 მაისი – საქართველოს დამოუკიდებლობის დღე;

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

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

ნ) 23 ნოემბერი – გიორგობის დღე.

2. 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.

თავი VI. შვებულება

მუხლი 31. შვებულების ხანგრძლივობა

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

2. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებისგარეშე შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით.

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

4. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს ამ მუხლით 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.

მუხლი 32. შვებულების მიცემის წესი

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

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.

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

მუხლი 39. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურება

ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება, ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ჯამური ოდენობა არაუმეტეს 1 000 ლარისა. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ აღნიშნული შვებულებების დამატებით ანაზღაურებაზე.

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.

თავი VIII. შრომის ანაზღაურება

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.

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.

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.

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.

თავი IX. შრომის პირობების დაცვა

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

თავი X. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

მუხლი 46. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

1. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, 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 საგამომიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადება;

ე) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევა;

ვ) სამხედრო სარეზერვო 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 შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს;

კ) კვალიფიკაციის ამღლევა, 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 საგამომიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადებასთან დაკავშირებული ხარჯები ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 47. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის

საფუძვლებია:

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

ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;

გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;

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

ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების 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 საფუძველით 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 საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველისა;

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

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

დ) დასაქმებულის სამხედრო სავალდებულო სამსახურში ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევის გამო ან/და დასაქმებულის მიერ სამხედრო სავალდებულო სამსახურის ან სამხედრო სარეზერვო 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.

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 წარდგინებიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლი.

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 წარდგინებიდან 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.

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.

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 საფუძველით. ეს არ გამორიცხავს შესაბამისი წინაპირობების დაცვით შრომითი ხელშეკრულების ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით შეწყვეტის უფლებას.

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

4. გადამცემი საწარმოს მიერ მიმღები საწარმოსთვის მოქმედი შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე უფლებების ან ვალდებულებების შესახებ შეუტყობინებლობა არ გამოირიცხავს 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 საფუძველით, რომ საწარმოს გადაცემა მოიცავს შრომის პირობების დასაქმებულთა საზიანოდ ცვლილებას.

11. ეს მუხლი არ ვრცელდება „გადახდისუუნარობის საქმის წარმოების შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუუნარობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევაზე.

მუხლი 51. მუშაობის გაგრძელება დამსაქმებლის მითითებით

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

პარი III. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობა

თავი XI. გაერთიანების თავისუფლება

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.

მუხლი 53. დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა

1. აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ამ გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო ან/და სხვა კმედება, 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.

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.

თავი XII. კოლექტიური ხელშეკრულება

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.

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.

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.

კარი IV. პასუხისმგებლობა და დავა

თავი XIII. პასუხისმგებლობა

მუხლი 58. მიყენებული ზიანისთვის მატერიალური პასუხისმგებლობა

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

დადგენილი წესით.

მუხლი 59. წერილობითი ხელშეკრულება პასუხისმგებლობის შესახებ

1. წერილობითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ინდივიდუალური

პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები, თუ ეს გამომდინარეობს სამუშაოს სპეციფიკიდან.

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

მუხლი 60. შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვები

1. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება 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

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.

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. მხარემორემხარეს 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.

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. მხარემეორემხარესუგზავნისშემათანხმებელი 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.

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.

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.

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.

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

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 აღუზღაუროს 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.

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.

კარი IV¹. (ამოღებულია)

თავი XII¹. (ამოღებულია)

მუხლი 52¹. (ამოღებულია)

მუხლი 52². (ამოღებულია)

მუხლი 52³. (ამოღებულია)

მუხლი 52⁴. (ამოღებულია)

კარი V. ინფორმაცია და კონსულტაცია სამუშაო ადგილზე

თავი XV. სამუშაო ადგილზე ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა

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

1. საწარმოში, სადაც რეგულარულად არანაკლებ 50 დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებელი 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 შემთხვევაში, რომელსაც ესწრება საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა არანაკლებ ნახევარზე მეტი. ამ შემთხვევების 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.

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 მოთხოვნილისპეციალური კანონით, კოლექტიური ხელშეკრულება შეიძლება ითვალისწინებდეს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა წარმომადგენლისთვის ინფორმაციის მიწოდებისა და მათ შორის კონსულტაციის გამართვის მიზნით სამუშაო ადგილზე კომიტეტის შექმნის მექანიზმს.

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 აკრძალავს 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.

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.

კარი VI. აღსრულება

თავი XVI. ხანდაზმულობა

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.

[თავი XVII. შრომის ინსპექციის სამსახური

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, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის, სამუშაო ადგილზე იძულებითი შრომის – ტრეფიკინგის ამკრძალავი 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 კანონითა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.

მუხლი 76. შრომის ინსპექციის მიერ ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრების უფლებამოსილება

1. შრომითი ნორმების დარღვევისთვის ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა და

ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონითა და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.

2. შრომითი ნორმების დარღვევასთან დაკავშირებულ ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და

ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებითა და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელების დაკისრების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.

თავი XVIII. სანქციები

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) დღ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 100 000 ლარს არ აღემატება, – არანაკლებ 300 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 800 ლარისა;

დ) დღ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება 500 000 ლარს, – არანაკლებ 400 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 900 ლარისა;

ე) დღ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა)

შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღ-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, იმპირისა, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღ-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.

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 გათვალისწინებულ 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.

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.

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.

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. (ამოქმედდეს 2021 წლის 1 იანვრიდან)]

კარი VII. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია

თავი XIX. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია

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 სამმხრივი 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. სამმხრივი 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 განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;

ე) საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო.

მუხლი 83. სოციალური პარტნიორობა და სამმხრივი კომისიის საქმიანობის პრინციპები

1. სოციალური პარტნიორობა არის 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.

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.

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.

კარი VIII. დასკვნითი დებულებები

თავი XX. დასკვნითი დებულებები

მუხლი 86. კანონის გავრცელება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე

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

მუხლი 87. კანონის ამოქმედება

ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

საქართველოს პრეზიდენტი მ. სააკაშვილი

თბილისი,

2010 წლის 17 დეკემბერი.

№4113-რს

Organic Law of Georgia

Labour Code of Georgia

Section I

General Provisions

Chapter I – Introductory Provisions

Article 1 – Scope

1. This Law regulates labour and its concomitant relations in the territory of Georgia, unless they are otherwise governed by other special law or international agreements of Georgia.

2. Labour-related questions not governed by this Law or by other special law shall be regulated by the norms of the Civil Code of Georgia.

3. A labour agreement may not establish norms different from those provided for by this Law that worsen the conditions of employees.

Article 2 – Labour relations

1. Labour relations comprise the performance of work by an employee for an employer under organised labour conditions in exchange for remuneration.

2. Labour relations shall derive from agreements reached as a result of a free expression of will and based on the equality of parties.

3. Labour relations, and pre-contractual relations, including when publishing a vacancy notice and at a selection stage, shall prohibit any discrimination on the grounds of race, skin colour, language, ethnicity or social status, nationality, origin, material status or position, place of residence, age, gender, sexual orientation, marital status, disability, religious, public, political or other affiliation, including affiliation to trade unions,

political or other opinions, or on any other grounds.

4. (Deleted – 29.9.2020, No 7177).

4¹. (Deleted – 29.9.2020, No 7177).

5. (Deleted – 29.9.2020, No 7177).

6. (Deleted – 29.9.2020, No 7177).

7. (Deleted – 29.9.2020, No 7177).

Article 3 – Subjects of labour relations

1. The subjects of labour relations shall be an employer or an employers' association, and an employee or an employees' association established for the purposes of, and under the procedures provided for by, the Organic Law of Georgia on Trade Unions, and Conventions No 87 and No 98 of the International Labour Organisation ('an employees' association').

2. An employer is a natural or a legal person, or an association of persons, for whom certain work is being performed under a labour agreement.

3. An employee shall be a natural person performing certain work for an employer under a labour agreement.

4. An employer and an employee are the subjects of individual labour relations.

5. One or more employers or one or more employers' associations and one or more employees' associations are the subjects of collective labour relations.

Article 3¹ – (Deleted)

Chapter II – Prohibition of Labour Discrimination

Article 4 – Prohibition of labour discrimination

1. For the purposes of this Law, discrimination is the intentional or negligent discrimination or exclusion of a person, or the giving to him/her a preference, on the grounds of race, skin colour, language, ethnic or social affiliation, nationality, origin, property or titular status, employment status, place of residence, age, gender, sexual orientation, disability, health status, religious, public, political or other affiliation (including affiliation to

trade unions), marital status, political or other opinions, or on any other grounds, with the purpose or effect of denying or breaching equal opportunities or treatment in employment and occupation.

2. For the purposes of this Law, direct discrimination is where a person is treated less favourably than another is, was or would be treated, in a comparable situation, on any of the grounds referred to in paragraph 1 of this article.

3. For the purposes of this Law, indirect discrimination is where a neutral provision, criterion or practice, would put persons at a disadvantage compared with other persons on any of the grounds referred to in paragraph 1 of this article, unless said provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

4. Employers shall ensure equal remuneration of female and male employees for equal work performed.

5. Harassment in the workplace (including sexual harassment) is a form of discrimination, in particular, unwanted behaviour towards a person on any of the grounds referred to in paragraph 1 of this article, with the purpose or effect of violating the dignity of the person concerned, and creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for him/her.

6. Sexual harassment shall be conduct of a sexual nature towards a person, with the purpose and/or effect of violating the dignity of the person concerned and creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for him/her.

Note: For the purposes of this Law, conduct of a sexual nature includes uttering and/or addressing a person with phrases of a sexual nature, displaying genitals, and/or any other non-verbal physical conduct of a sexual nature.

7. It shall be prohibited to terminate an employment agreement with an employee, and/or to treat an employee in a negative manner, and/or to attempt to influence him/her, because the employee has filed an application or a complaint with an appropriate body, or has cooperated with such a body, in order to protect himself/herself from discrimination.

Article 5 – Scope of prohibition of discrimination

Discrimination in labour relations and pre-contractual relations (including when publishing a vacancy and at a selection stage), and in employment and occupation, shall be prohibited. The prohibition of discrimination shall apply, inter alia, to:

a) selection criteria and employment conditions in pre-contractual relations, as well as access to career advancement, at all levels of the professional hierarchy and whatever the sector or branch of activity;

b) access to all types of vocational guidance, advanced

training, vocational training and retraining (including practical work experience) at all levels of the professional hierarchy;

c) labour conditions, remuneration conditions, and conditions for the termination of labour relations;

d) membership of, and involvement in, an employees' association, an employers' association, or any organisation whose members carry out a particular profession, including the benefits provided for by such organisations;

e) conditions of occupational social protection, including social security and health care conditions.

Article 6 – Requirements specific to work

The need to differentiate between persons, which arises from the essence or specific nature of the work in question, or the conditions of its performance, and serves to achieve a legitimate objective, and constitutes a necessary and proportionate means of achieving that objective, shall not be deemed discrimination.

Article 7 – Burden of proof

In the event of a dispute relating to the prohibition of discrimination, where a job candidate or employee alleges facts and/or circumstances which give rise to a reasonable belief that an employer has violated the prohibition against discrimination, the burden of proof shall rest with the employer.

Article 8 – Special protection and support measures

Special measures taken to meet the needs of persons who are normally recognised as requiring special protection or support based on their age, gender, disability, family responsibility, and social or cultural status, shall not be deemed discrimination.

Article 9 – Reasonable accommodation

In order to guarantee compliance with the principle of reasonable accommodation, in particular, the principle of equal treatment in relation to persons with disabilities, employers shall take measures, where needed, to enable a person with a disability to have access to or advance in employment, or to undergo advanced training and vocational training and retraining, unless such measures would impose a disproportionate burden on the employer. This burden shall not be deemed disproportionate where adequate state support programmes, benefits and/or other alternative remedies are available for persons with disabilities in relation to the measure in question.

Section II

Individual Labour Relations

Chapter III – Origination of Labour Relations

Article 10 – Emergence of legal capacity to enter into employment agreements and minimum employment age

1. The legal capacity of natural persons to enter into an employment agreement shall commence from the age of 16.

2. The legal capacity of minors under the age 16 to enter into an employment agreement shall derive from the consent of their legal representative or a custody/guardianship authority, unless the labour relations in question are contrary to the minor's interests, or prejudice their moral, physical and mental development, or limit their right and opportunity to acquire compulsory primary and basic education. Where the consent of a minor's legal representative or custody/guardianship authority validly constitutes legal capacity to enter into an employment agreement, such consent shall be valid with respect to similar types of subsequent labour relations as well.

3. An employment agreement with minors under the age 14 may be concluded solely for the performance of activities in the fields of sport, art, and culture, and/or to do work in advertising.

4. Concluding employment agreements with minors which involve them in work related to gambling, nightclubs, the preparation, transportation, and sale of erotic and pornographic products, and pharmaceutical and toxic substances, shall be prohibited.

5. Employment agreements for performing arduous, harmful or hazardous work shall not be concluded with minors, and/or with pregnant women, or women who have recently given birth or are breastfeeding.

6. Employing a person who was convicted of committing a crime against sexual freedom and inviolability as provided for by the Law of Georgia on Countering Crimes against Sexual Freedom and Inviolability, irrespective of whether or not his/her conviction has been removed or expunged, in institutions defined in the Law of Georgia of Early and Preschool Education or the Law of Georgia of General Education, in institutions providing any educational/training/fostering services for minors (including extracurricular educational institutions and fostering institutions), in service agencies (asylums) for victims of human trafficking, in shelters/crisis centres defined in the Law of Georgia on the Elimination of Violence against Women and/or Domestic Violence, and the

Protection and Support of Victims of Such Violence, or in specialised institutions provided for by the Law of Georgia on Social Assistance, shall be prohibited.

7. Employing, in a relevant institution as defined by the legislation of Georgia, a person who was convicted of committing a crime against sexual freedom and inviolability provided for by the Law of Georgia on Countering Crimes against Sexual Violence and Inviolability, or who was deprived of the right to carry out activities in the institution in question on the basis of the same law, shall be prohibited.

Article 11 – Pre-contractual relations and exchange of information before concluding employment agreements

1. An employer may obtain information about a job candidate, except for information which is not related to the performance of the job or is not designed to evaluate the ability of a candidate to perform a specific job and to make an appropriate decision in respect thereof.

2. A job candidate shall inform an employer about any circumstances that may impede his/her performance of the work in question or that may jeopardise the interests of the employer.

3. Employers may verify the accuracy of information submitted by job candidates.

4. The information obtained by an employer about a job candidate, and the information submitted by the candidate, shall not be available to other persons without the consent of the candidate, except in cases provided for by the legislation of Georgia.

5. A job candidate may request the return of submitted documents if an employer does not conclude an employment agreement with him/her.

6. An employer shall provide a job candidate with the following information:

- a) the work to be performed;
- b) the form (oral or written) and the period (fixed-term or open-ended) of an employment agreement;
- c) the employment conditions;
- d) the legal status of an employee in labour relations;
- e) the remuneration.

7. Pre-contractual relations with a job candidate shall be considered completed when an employer has concluded an employment agreement with the candidate, or when the candidate has been informed of

the refusal of employment.

8. An employer shall not be required to justify a decision on refusing to employ a candidate.

9. In pre-contractual relations, before concluding an employment agreement, an employer shall let a job candidate become familiar with the provisions of the legislation of Georgia regarding the principle of equal treatment between persons and the means of complying therewith, and shall take measures to ensure compliance with the principle of equal treatment between persons in the workplace, and shall include anti-discrimination provisions in its internal labour regulations, collective agreements and other documents, and shall ensure adherence thereto.

Article 12 – Conclusion of employment agreements

1. An employment agreement may be oral or written, fixed-term or open-ended.

2. An employment agreement shall be concluded in writing if labour relations last longer than 1 month.

3. Except when the duration of an employment agreement is 1 year or longer, an employment agreement shall only be concluded for a fixed term if one of the following circumstances are present:

- a) a specific amount of work is to be performed;
- b) seasonal work is to be performed;
- c) the amount of work has temporarily increased;
- d) an employee being temporarily absent from work due to suspended labour relations is being replaced;
- [e) the employment agreement provides for the subsidising of wages as defined in the Law of Georgia on Facilitating Employment; (Shall become effective from 1 September 2021)]
- f) other objective circumstances justifying the conclusion of an employment agreement for a fixed term.

4. If the duration of an employment agreement is more than 30 months, or if labour relations have continued on the basis of concluding fixed-term employment agreements on two or more consecutive times and the duration of said labour relations exceeds 30 months, an open-ended labour agreement shall be deemed to have been concluded. Fixed-term employment agreements shall be considered to have been consecutively concluded if the current fixed-term labour agreement is prolonged upon the expiry thereof or the next fixed-term labour agreement is concluded within 60 days after the initial agreement expires.

5. If a fixed-term labour agreement has been concluded in the absence of any of the circumstances referred to in paragraph 3 of this article, an open-ended labour agreement shall be deemed to have been concluded.

6. The restrictions imposed under this article on

concluding fixed-term employment agreements shall not apply to business entities under Article 2(1) of the Law of Georgia on Entrepreneurs if 48 months have not elapsed since their public registration (start-up companies) and if they meet the additional conditions (if any) established by the Government of Georgia, on the condition that, for the purposes of this paragraph, the duration of a fixed-term labour agreement not be shorter than 3 months.

7. Paragraph 6 of this article shall not apply to a business entity established as a result of reorganisation through the transfer of another business entity's assets into ownership or for use, or under a fraudulent agreement.

8. Except in cases where an employment agreement is concluded in any of the circumstances referred to in paragraph 3(a-f) of this article, if labour relations have commenced within the 48-month period prescribed by paragraph 6 of this article, an open-ended employment agreement shall be deemed to have been concluded after the said period expires.

9. An employer shall inform persons employed for fixed terms of available vacancies, so as they have an equal opportunity to hold positions under open-ended employment agreements, like other employees.

Article 13 – Language of employment agreements

A written labour agreement shall be concluded in a language understandable to the parties. A written labour agreement may be concluded in several languages. If a written employment agreement is concluded in several languages, it shall contain a clause specifying the language of the employment agreement to prevail in the case of a discrepancy between the provisions of the employment agreements.

Article 14 – Content of employment agreements

1. The essential terms of an employment agreement shall be:

- a) information on the parties to the employment agreement;
- b) the employment commencement date and the duration of labour relations;
- c) the working time and rest periods;
- d) the place of work, and information on the different places of work of the employee if his/her regular or primary places of work are not determined;
- e) the post (where applicable, with an indication of a rank, a grade, a category, etc.), the type and description of work to be performed;
- f) the remuneration (with an indication of a salary and, where applicable, an increment), and the procedure for the payment thereof;
- g) the procedure for compensating overtime work;
- h) the duration of paid and unpaid leave and the procedure for granting said leave;
- i) the procedure for the termination of labour

relations by the employer and the employee;

j) the provisions of a collective agreement, provided that the employment conditions of employees are regulated differently under said provisions.

2. Upon the request of an employee, an employer shall issue a certificate of employment. A certificate of employment shall contain the details of the work performed, the remuneration, and the duration of the employment agreement.

3. An employment agreement may determine the internal labour regulations to be part of the employment agreement. In this case, an employer shall make the internal labour regulations (if any) available to a person for reading before concluding an employment agreement. An employer shall make changes made to the internal labour regulations available to an employee for reading within 14 days of making such changes.

4. If several employment agreements are concluded with an employee that only supplement and do not entirely supersede one another, all the employment agreements shall be valid and shall be deemed to be one employment agreement.

5. A preceding labour agreement shall remain valid inasmuch as its provisions are not changed by a subsequent labour agreement.

6. If several employment agreements have been concluded with an employee relating to one and the same term, the employment agreement last concluded shall prevail.

7. A provision in an individual employment agreement concluded with an employee that contravenes this Law or a collective agreement with the same employee shall be void, except where the individual labour agreement improves the conditions of the employee.

Article 15 – Emergence of labour relations

Labour relations shall emerge from the moment of actual commencement of work by an employee, unless otherwise determined by an employment agreement.

Article 16 – Part-time work

1. A part-time employee shall be an employee whose standard working time is less than the standard working time of a comparable full-time employee on a weekly basis or on average over a period of labour relations of up to 1 year.

Note: For the purposes of this article, a full-time employee shall be an employee who, in an establishment and under the same type of employment agreement, is engaged in the same or a similar work and is employed in the same area or in the same department or office. Where there is no comparable full-time employee in the same area or in the same department or office, the comparison shall be made by reference to a full-time employee in the same establishment. Where there is no

comparable full-time employee in the same establishment, the comparison shall be made by reference to a full-time employee in the same field of activity.

2. In respect of employment conditions, part-time employees shall not be treated in a less favourable manner than comparable full-time employees solely because they work part time, unless different treatment is justified on objective grounds.

3. An employment agreement with an employee shall not be terminated by reason of the employee's refusal to transfer from full-time to part-time work, or from part-time to full-time work, unless the employer has the right to terminate the employment agreement with the employee, subject to the relevant preconditions, on the grounds provided for by Article 47(1)(a) of this Law.

4. As far as objectively possible, an employer shall:

a) give consideration to requests by employees to transfer from full-time work to part-time work that becomes available in the establishment;

b) give consideration to requests of employees to transfer from part-time to full-time work or to increase working time where the opportunity arises;

c) provide timely information on the availability of part-time and full-time positions in order to facilitate transfers from full-time to part-time work or from part-time to full-time work;

d) give consideration to measures to facilitate access to part-time work at all levels of the organisation (including leading and managerial positions), and where appropriate, to facilitate access by part-time workers to career advancement, vocational training and occupational mobility.

5. An employee's right to be employed for more than one full-time or part-time job may be restricted by an employment agreement if the person who is to be substituted is the employer's competitor.

Article 17 – Trial period

1. In order to establish the suitability of a person for the work to be performed, by agreement of the parties, an employment agreement with a person may be concluded only once for a trial period of no more than 6 months. An employment agreement for a trial period shall be concluded only in writing.

2. The work performed during a trial period shall be paid for. The amount of payment and the payment procedure shall be determined by the agreement of the parties.

3. An employer may, at any time during the trial period, conclude a fixed-term or an open-ended employment agreement with the employee, or terminate the employment agreement for a trial period.

4. The requirements of Article 48 of this Law shall not apply to the termination of employment agreements for a trial period, unless otherwise determined by the said

employment agreements. If employment agreements for a trial period are terminated, the employees shall be remunerated in proportion to the time worked.

Article 18 – Internship

1. An intern is a natural person who performs for an employer particular work, whether paid or not, in order to upgrade his/her qualifications and to gain professional knowledge, skills or practical experience.

2. An employer shall not use an intern’s labour in order to avoid entering into an employment agreement. An intern shall not replace an employee. An employer shall not have the right to hire an intern to replace an employee with whom labour relations were suspended and/or terminated.

3. The duration of unpaid internship shall not exceed 6 months, and the duration of paid internship shall not exceed 1 year. A person may do an unpaid internship

with the same employer only once.

4. The relations between interns and employers shall be regulated by a written agreement. Such agreement shall describe in detail the work to be performed by an intern.

5. All the minimum standards of protection provided for by this Law (except Chapter VII of this Law) shall apply to agreements concluded with interns. The requirements of Article 48 of this Law shall not apply to the termination of employment agreements for a trial period, unless otherwise determined by the said employment agreements.

6. The norms of this article shall apply unless otherwise determined by special law.

7. This article shall not apply to public institutions, including legal entities under public law.

Chapter IV – Work Performance

Article 19 – Duty to personally perform work

Employees shall personally perform the work required.

Article 20 – Change of the terms and conditions of employment agreements

1. An employer may, by notification to an employee, clarify certain details of work performance under an employment agreement, which do not change the essential conditions of the employment agreement.

2. The essential conditions of an employment agreement may only be changed by agreement between the parties. Where an employment agreement does not include any essential condition, it may be specified by the consent of the employee.

3. Changing essential conditions in an employment agreement as a result of amendments to legislation shall not require the consent an employee.

4. The following changes in circumstances shall not be deemed to be a change of essential conditions in an employment agreement:

a) the change by an employer of an employee’s place of performing specified work, unless it takes the employee more than 3 hours per day from the place of residence to the new place of work and back by accessible public transport, and unless this involves disproportionate costs;

b) a change in the time of starting or finishing work by not more than 90 minutes.

5. A simultaneous change in both of the circumstances under paragraph 4 of this article shall be deemed a change of essential conditions in an employment agreement.

6. If, according to a medical report, an employee who is a pregnant woman, or a woman who has recently given birth or is breastfeeding, cannot perform the work under

an employment agreement due to her health condition, she shall have the right, as part of an obligation to be provided with reasonable accommodation, to request the performance of work in the same establishment that corresponds with her health condition.

7. Where the employment conditions of an employee who is a pregnant woman, or a woman who has recently given birth or is breastfeeding, cannot be made less burdensome, or such an employee cannot be transferred to light work, taking account of the dates specified in the medical report, or of the fact of pregnancy, of having recently given birth or breastfeeding, the employee shall be released from the performance of the duties under the employment agreement. The period of release from the performance of duties shall not be considered as a period of temporary incapacity for work as provided for by Article 46(2)(i) and Article 47(1)(i) of this Law. The issue of remuneration of an employee during the period of release from the performance of duties shall be decided by agreement between the employee and the employer.

8. After the end of a period of maternity leave, parental leave, or newborn adoption leave, the employee shall have the right to return to the same job under the same employment conditions, and to enjoy any improved employment conditions to which the employee would have been entitled if she or he had not taken the respective leave.

Article 21 – Business trips

1. A business trip shall be a temporary change by an employer of an employee’s place of work in the interests of the work.

2. Sending an employee on a business trip by an employer shall not be deemed as a change of essential conditions of an employment agreement, unless the period of the business trip exceeds 45 calendar days

annually.

3. Exceeding the period under paragraph 2 of this article by an employer shall be deemed to be a change of essential conditions of an employment agreement.

4. An employer shall fully compensate an employee for the costs of business trips.

5. The norms of this article shall apply, unless otherwise determined by an employment agreement.

Article 22 – Facilitating professional development

1. Employers shall facilitate the upgrading of the qualifications of employees.

2. After the end of a period of maternity leave, parental leave, or newborn adoption leave, upon the request of the employee, the employer shall ensure that the qualifications of the employee are upgraded if this is necessary for the performance of the work under the employment agreement, and does not impose a disproportionate burden on the employer.

3. If a decision on an employee's participation in a vocational retraining, an advanced training, or other training course, is made by an employer, the employee's participation in such a course shall be included in working time and shall be paid.

Article 23 – Internal labour regulations

1. An employer may establish internal labour regulations. An employer shall make internal labour regulations available to an employee for reading.

2. Internal labour regulations shall constitute a written document which may determine:

a) the duration of a working week, the start and end of a working day, and the duration of shifts in the case of shift work;

b) the duration of breaks;

c) the time, place, and procedure for remuneration;

d) the duration of paid leave and the procedure for granting it;

e) the duration of unpaid leave and the procedure for granting it;

f) the rules for observing employment conditions;

g) the types of incentives and liabilities and the procedure for their application;

h) the procedures for reviewing applications/complaints.

3. Based on work specificities, an employer may establish special procedures under internal labour regulations.

4. An employer shall take measures to ensure compliance with the principle of equal treatment between employees at an institution, and shall include anti-discrimination provisions in the internal labour regulations and other documents of the institution, and ensure their observance.

[5. An employer shall promote the realisation of the rights of persons with disabilities at the place of employment, including by observing and implementing the mandatory standards/norms provided for by Article 36 of the Law of Georgia on the Rights of Persons with Disabilities within the framework of reasonable accommodation. (Shall become effective from 1 January 2021)]

6. A provision of internal labour regulations that contravenes this Law, an individual employment agreement, or a collective agreement, shall be void

Chapter V – Working Time, Breaks and Rest Periods

Article 24 – Duration of working time

1. Standard working time shall be any period during which an employee is working at the employer's disposal and is carrying out his/her activities or duties. Working time shall not include breaks and rest periods.

2. Standard working time shall not exceed 40 hours a week.

3. The duration of standard working time in enterprises with specific operating conditions requiring more than 8 hours of uninterrupted production/work process shall not exceed 48 hours a week. The Government of Georgia shall, after consulting social partners, compile a list of industries with specific operating conditions.

4. The duration of uninterrupted rest between working days (or shifts) shall not be less than 12 hours.

5. Where the working day is longer than 6 hours, an employee shall be entitled to a break. The duration of a break shall be determined by agreement between the parties. Where the working day is no longer than 6 hours, the duration of a break shall be at least 60 minutes.

6. Employees who are breastfeeding infants under the age of 12 months may request an additional break of at least 1 hour a day. A break for breastfeeding shall be included in working time and shall be paid.

7. In addition to the 12 hours' daily rest period referred to paragraph 4 of this article, employers shall ensure that, per each seven-day period, every employee is entitled to a minimum uninterrupted rest period of 24 hours. By agreement between the parties, the employee may enjoy a rest period of 24 hours twice in a row within

not more than 14 days.

8. The duration of working time for minors from the age of 16 to 18 shall not exceed 36 hours per week, nor 6 hours per working day.

9. The duration of working time for minors from the age of 14 to 16 shall not exceed 24 hours per week, nor 4 hours per working day.

10. A legal representative or supporter of a person with a disability may, in addition to rest days, enjoy another paid rest day once a month, or agree on working time other than that provided for by the internal labour regulations.

[11. Employers shall, in writing and/or electronically, keep a record of the hours worked by employees in the working day, and shall make available to the employee the monthly records of the working time (hours worked), unless this is impossible to do due to the specific nature of the organisation of work. Employers shall store the records of working time (hours worked) for 1 year. The form of records of working time shall be determined by the Minister of Internally Displaced Persons from the Occupied Territories, Labour, Health and Social Affairs of Georgia ('the Minister') after consulting social partners. (Shall become effective from 1 January 2021)]

Article 25 – Working time for shift work

1. Where an employer's activities require 24 hours of uninterrupted production/work process, the parties may conclude a shift work agreement, without prejudice to the requirements of Article 22(4) of this Law, and subject to the condition that rest periods that are adequate to the hours worked will be granted to the employee.

2. Shift work is a method of organising work in shifts whereby workers succeed each other at the same work stations according to a certain schedule, including in a rotating pattern, so as to enable the production/work process to continue longer than the working week set for the employee.

3. Working two shifts in a row shall be prohibited.

4. Shift work and switching from one shift to another shall be determined by a shift schedule approved by an employer, based on the specific nature of the work. The employee shall be notified of a change in the shift schedule at least 10 days before such change, unless this is impossible to do due to an emergency need.

5. The rules governing working time in the mining sector shall be determined by the Minister after consulting social partners.

Article 26 – Procedure for summing up working time

Taking into account working conditions, a procedure for summing up working time may be introduced where

observing the duration of daily or weekly working time is impossible.

Article 27 – Overtime work

1. Overtime work is work performed by an employee by agreement between the parties for a period of time longer than the standard working time. The total overtime work performed by minors shall not exceed 2 hours per working day, and 4 hours per working week.

2. Overtime work shall be paid for at an increased hourly rate of remuneration. The amount of the said payment shall be determined by agreement between the parties. Overtime work shall be paid for together with monthly remuneration payable after the performance of overtime work.

3. The parties may agree on granting an additional proportional rest period to an employee to compensate overtime work. An employee shall be granted an additional rest period not later than 4 weeks after the work has been performed, unless otherwise determined by agreement between the parties.

4. An employer shall notify an employee of overtime work to be performed 1 week prior to such work, unless such notification is impossible due to the objective need on the part of the employer.

5. An employee shall perform overtime work:

- a) without overtime pay, to prevent natural disasters and/or eliminate their consequences;
- b) with overtime pay, to prevent industrial accidents and/or eliminate their consequences.

6. Employing pregnant women, women who have recently given birth or are breastfeeding, persons with disabilities, minors, legal representatives or supporters of persons with disabilities, or persons who have children under the age of 3 years, to work overtime without their consent shall be prohibited.

Article 28 – Limits to night work

1. For the purposes of this Law, night time shall mean the period between 22:00 and 6:00.

2. A night worker shall be any worker who during night time works at least 3 hours of his/her standard working time as a normal course, and any worker who works during night time a certain proportion of his/her annual working time. The proportional rate of night work to annual working time shall be determined by the Minister after consulting social partners.

3. Minors, pregnant women and women who have recently given birth or are breastfeeding, shall not be employed for night work. Persons with disabilities or persons who have children under the age of 3 shall not be employed for night work without their consent.

4. The maximum working time shall not exceed 8 hours per 24-hour period for night workers who perform arduous, harmful or hazardous work. This rule shall not apply to shift work.

[5. Upon the request of a night worker, the employer shall, at his/her/its own expense, provide the night worker with pre-employment and subsequent periodic medical examinations in compliance with the principle of medical confidentiality. The frequency and the scope of the medical examinations shall be determined by the Minister after consulting social partners.

6. If a night worker who, according to a medical report, has a health problem due to performing night work, the employer shall, where possible, transfer him/her to a suitable day job. (Shall become effective from 1 April 2021)]

Article 29 – Right to medical examinations

1. A pregnant woman shall be granted additional time for a medical examination upon her request if said examination is to be performed during working time.

2. Upon the submission of documents evidencing the medical examination, the hours of absence of a pregnant woman from work due to medical examinations shall be considered as excusable and she shall retain her remuneration.

Article 30 – Holidays

1. Holidays shall be:

a) January 1 and 2 – New Year holidays;

b) January 7 – Christmas Day, Birth of Our Lord Jesus Christ;

c) January 19 – Epiphany, Baptism of Our Lord Jesus Christ;

d) March 3 – Mother’s Day;

e) March 8 – International Women’s Day;

f) April 9 – the day of adopting the Act of Restoring

Independence of Georgia; the day of national unity, national consent, and commemoration of people who died for the national integrity of Georgia;

g) Easter holidays – Good Friday, Holy Saturday, Easter Sunday – Resurrection of Our Lord Jesus Christ day, Easter Monday – All Souls’ Day (movable feast);

h) May 9 – Victory Day over Fascism;

i) May 12 – Day of Georgia as the abode of the Holy Mother, Commemoration Day of St. Andrew the Apostle, Founder of the Apostolic Church of Georgia, Day of Hope;

j) May 26 – Independence Day of Georgia;

k) August 28 – the Assumption of the Virgin Mary day (‘Mariamoba’)

l) October 14 – ‘Mtskhetoba’ (Holiday of Svetitskhovloba, Robe of Jesus)

m) November 23 – St. George’s Day.

2. An employee shall have the right to request other rest days instead of the holidays provided for by this Law, which shall be determined by an employment agreement.

3. In addition to the holidays provided for by this Law, other days off may be determined by an ordinance of the Government of Georgia. An employer may request that an employee perform the work, instead of the day off determined by an ordinance of the Government of Georgia, on his/her next rest day as referred to in Article 24(7) of this Law.

4. If an employee works during the holidays referred to in paragraph 1 of this article, it shall be deemed overtime work and the terms for its compensation shall be determined in accordance with Article 27(2) and (3) of this Law.

Chapter VI – Leave

Article 31 – Duration of leave

1. An employee shall have the right to enjoy paid leave of at least 24 working days annually.

2. An employee shall have the right to enjoy unpaid leave of at least 15 working days annually.

3. An employee working under arduous, harmful, or hazardous labour conditions shall be granted additional paid leave of 10 calendar days annually.

4. An employment agreement may define the terms and conditions different from those provided for by this article. Such terms and conditions shall not worsen the condition of an employee.

5. If an employment agreement is terminated on the initiative of an employer, the employer shall compensate the employee for the unused leave in proportion to the

duration of labour relations.

6. A term in an employment agreement that either denies or ignores the right to enjoy paid leave annually shall be void.

Article 32 – Procedure for granting leave

1. An employee shall have the right to request leave after having worked for 11 months. By agreement between the parties, an employee may be granted leave even before the said period elapses.

2. By agreement between the parties, beginning from the second year of work, an employee may be granted leave at any time during the working year.

3. By agreement between the parties, an employee may use leave in parts.

4. Leave shall not include a period of temporary

incapacity for work, maternity or parental leave, newborn adoption leave, or additional parental leave.

5. Unless otherwise determined by an employment agreement, an employer may determine the sequence of granting paid leave to employees.

Article 33 – Obligation to notify an employer before taking unpaid leave

When taking unpaid leave, an employee shall notify the employer thereof two weeks prior to taking the leave, unless such notification is impossible due to urgent medical necessity or family circumstances.

Article 34 – Commencement of the right to request leave

1. The period for calculating the commencement of the right to request leave shall include the time actually worked by an employee, as well as idle time through the employer's fault.

2. The period for calculating the commencement of the right to request leave shall not include the time of an employee's absence from work without a good reason or

a period of unpaid leave of more than 7 working days.

Article 35 – Exceptional cases of carrying over paid leave

1. If granting an employee paid leave for the current year may have a negative impact on the normal course of the work process, the leave may be carried over to the next year with the consent of the employee. A minor's paid leave shall not be carried over to the next year.

2. Paid leave shall not be carried over for 2 consecutive years.

Article 36 – Leave pay

An employee's leave pay shall be determined based on the average remuneration for the previous 3 months, and where the time worked by the employee from the start of work or after the last period of leave is less than 3 months, leave pay shall be determined based on the average remuneration of months worked. Where an employee is paid fixed remuneration on a monthly basis, leave pay shall be determined based on the remuneration for the last month.

Chapter VII – Maternity, Parental, Newborn Adoption, and Additional Parental Leave

Article 37 – Maternity leave and parental leave

1. An employee shall, upon her request, be granted paid maternity leave of 126 calendar days, and in the case of complications during childbirth or the birth of twins, maternity leave of 143 calendar days.

2. Employees may distribute the period of leave under paragraph 1 of this article at their discretion over the pregnancy and postnatal periods.

3. An employee shall, upon his/her request, be granted parental leave of 604 calendar days, and in the case of complications during childbirth or the birth of twins, a parental leave of 587 calendar days. 57 calendar days of the leave shall be paid.

4. A period of parental leave as provided for by paragraph 3 of this article may be enjoyed in whole or in parts by the mother or the father of the child. Enjoyment of maternity leave as provided for by paragraph 1 of this article is an exclusive right of the mother of the child, although the father of the child has a right to enjoy the days of said leave which have not been used by the mother of the child.

5. When taking a period of parental leave, an employee shall notify the employer thereof two weeks prior to taking the leave. The employee shall use the paid part of maternity leave and parental leave in sequence,

for 183 or 200 calendar days, respectively.

Article 38 – Newborn adoption leave

Employees who have adopted an infant under the age of 12 months shall, upon their request, be granted a period of newborn adoption leave of 550 calendar days from the birth of the child. 90 calendar days of the leave shall be paid.

Article 39 – Payment of maternity leave, parental leave and newborn adoption leave

Maternity leave, parental leave, and newborn adoption leave, shall be paid from the State Budget of Georgia, in accordance with the procedures established by the legislation of Georgia. The cash allowance for a period of paid maternity leave and paid parental leave, as well as paid newborn adoption leave, shall be a maximum of GEL 1 000 in total. Employers and employees may agree on extra pay for said periods of leave.

Article 40 – Additional parental leave

1. An employee may, upon his/her request, be granted, in whole or in parts, but not less than 2 weeks a year, additional unpaid parental leave of 12 weeks until the child turns 5.

2. Additional parental leave may be granted to any employee who actually takes care of the child.

Chapter VIII – Remuneration

Article 41 – Form, amount and time of payment of remuneration

1. Remuneration is the basic or minimum wage or salary, or any other pay, paid in cash or in kind and received, directly or indirectly, by an employee from the employer in exchange for the performance of work.

2. An employment agreement shall determine the form and amount of remuneration.

3. Remuneration shall be paid at least once a month.

4. An employer shall pay an employee 0.07% of the delayed sum for each day of any delayed payment or settlement. This rule shall not apply to compensation for lost earnings as provided for by Article 48(9) of this Law.

Article 42 – Remuneration during idle times

1. Unless otherwise determined by an employment agreement, an employee shall be fully remunerated during an idle time caused through the fault of an

employer.

2. Idle times through the fault of an employee shall not be remunerated.

Article 43 – Deduction from remuneration

1. An employer may deduct from an employee's remuneration overpayments, or any sums payable by the employee to the employer under labour relations.

2. The total amount of a lump-sum deduction from remuneration shall not exceed 50% of the remuneration.

Article 44 – Final settlement upon the termination of labour relations

When labour relations with an employee are terminated, an employer shall make a final settlement within not more than 7 calendar days after the termination of labour relations, unless otherwise determined by an employment agreement or by law.

Chapter IX – Observance of Working Conditions

Article 45 – Right to safe and healthy working environment

1. Employers shall provide employees with a work environment that is as safe and healthy as possible in respect of the life and health of the employees.

2. Employers shall, within a reasonable time, provide employees with full, objective, and comprehensive information available regarding all factors affecting employees' life and health or the safety of the natural environment.

3. Employees may refuse to perform work, an assignment, or an instruction, that contravenes law or, due to the lack of occupational safety standards, obviously and substantially jeopardises their or a third person's life and health, property, or the safety of the natural environment. Employees shall immediately inform the employer of the grounds for refusing to fulfil their obligations under an employment agreement.

4. Employers shall introduce a preventive system ensuring labour safety and provide employees with relevant information in a timely manner about labour safety-related risks and measures to prevent risks. In addition, employers shall inform employees about the

rules for handling dangerous equipment and, if necessary, provide employees with personal protective equipment. According to technological progress, employers shall replace in a timely manner hazardous equipment with safe or less hazardous equipment, and shall take all other reasonable steps for employees' safety and for the protection of their health.

5. An employer shall take every reasonable step to localise and eliminate the effects of an industrial accident in a timely manner, to administer first aid, and to carry out evacuation.

6. An employer shall fully compensate an employee for work-related damage caused by the deterioration of the employee's health and for the costs of any treatment required.

7. Employers shall prevent pregnant women from performing work endangering their or their foetuses' well-being and physical or mental health.

8. A list of arduous, harmful and hazardous jobs and labour safety regulations, including the cases and the procedure for employees' mandatory periodic medical examinations at the employer's expense, shall be determined by the legislation of Georgia.

Chapter X – Suspension of Labour Relations and Termination of Employment Agreements

Article 46 – Suspension of labour relations

1. A suspension of labour relations means the temporary non-performance of work under an employment agreement, not resulting in the termination of labour relations.

2. The grounds for suspending labour relations are:

- a) a strike;
- b) a lockout;
- c) exercising active and/or passive suffrage;
- d) appearance before an investigative, prosecuting, or judicial authority in the cases provided for by the procedural legislation of Georgia;
- e) conscription into compulsory military service;
- f) conscription into military reserve service;
- g) maternity leave, parental leave, newborn adoption leave, or additional parental leave;
- h) placing a victim of violence against women and/or domestic violence in a shelter and/or a crisis centre for a maximum of 30 calendar days annually, if he/she is unable to discharge his/her official duties any longer;
- i) temporary incapacity for work, unless the incapacity period exceeds 40 consecutive calendar days, or the total incapacity period exceeds 60 calendar days per period of 6 months;
- j) qualifications upgrading, vocational retraining, or training not exceeding 30 calendar days annually;
- k) unpaid leave;
- l) paid leave.

3. If an employee submits a request for the suspension of labour relations on any of the grounds referred to in paragraph 2 (except for sub-paragraph (b)) of this article, the employer shall suspend labour relations for a reasonable period. Labour relations shall be deemed suspended after submitting the said request until the respective grounds for suspension are eliminated.

4. Where labour relations are suspended, except in the cases referred to in paragraph 2(f) and (l) of this article, an employee shall not be remunerated unless otherwise determined by the legislation of Georgia or by an employment agreement.

5. Expenses related to appearing before an investigative, prosecuting, or judicial authority in cases provided for by the procedural law of Georgia shall be paid from the State Budget of Georgia in accordance with the procedures established by the legislation of Georgia.

Article 47 – Grounds for terminating employment agreements

1. The grounds for terminating employment

agreements are:

- a) economic circumstances, and/or technological or organisational changes requiring downsizing;
 - b) the expiry of an employment agreement;
 - c) the completion of the work under an employment agreement;
 - d) the voluntary resignation of an employee from a position/work on the basis of a written application;
 - e) a written agreement between parties;
 - f) the incompatibility of an employee's qualifications or professional skills with the position held/work to be performed by the employee;
 - g) the gross violation by an employee of his/her obligations under an individual employment agreement or a collective agreement and/or of internal labour regulations;
 - h) the violation by an employee of his/her obligations under an individual employment agreement or a collective agreement and/or of internal labour regulations, if any of the disciplinary steps under the said individual employment agreement or collective agreement and/or internal labour regulations has already been taken against the employee during the last year;
 - i) long-term incapacity for work, unless otherwise determined by an employment agreement, if the incapacity period exceeds 40 consecutive calendar days, or the total incapacity period exceeds 60 calendar days within a period of 6 months, and, at the same time, the employee has already used his/her leave under Article 31 of this Law;
 - j) the entry into force of a court judgment or other decision precluding the possibility of performing the work;
 - k) a decision on declaring a strike illegal that was delivered by a court in accordance with Article 67(3) of this Law and that became final;
 - l) the death of an employer who is a natural person, or of an employee;
 - m) the initiation of liquidation proceedings against an employer who is a legal person;
 - n) other objective circumstances justifying the termination of an employment agreement.
2. The violation of an obligation under the internal labour regulations provided for by paragraph 1(g) and (h) of this article may serve as a basis for terminating an employment agreement only where the internal labour regulations are an integral part of the employment agreement.
3. Where an employment agreement is terminated on

the ground referred to in paragraph 1(n) of this article, an employer shall substantiate in the written notification provided for by Article 48(1) and (2) of this Law the objective circumstance justifying the termination of the employment agreement.

4. The legal representatives of minors, or custody/guardianship authorities, may request the termination of an employment agreement with a minor if continuing work endangers the life, health, or other significant interests of the minor.

5. Terminating labour relations shall be inadmissible:

a) on grounds other than those referred to in paragraph 1 of this article;

b) on the grounds of discrimination referred to in Article 4 of this Law;

c) during the period under Article 46(2)(g) of this Law from notification to the employer from a female employee about her pregnancy, except for the termination of an employment agreement on the grounds referred to in paragraph 1(b), (c), (d), (e), (g), (h), (j) or (l) of this article;

d) due to an employee being conscripted into compulsory military service or military reserve service, and/or during an employee's period of compulsory military service or military reserve service, except for the termination of an employment agreement on the grounds referred to in paragraph 1(b), (c), (d), (e), (g), (h), (j) or (l) of this article;

e) during the period of being a member of a jury in court, except for the termination of an employment agreement on the grounds referred to in paragraph 1(b), (c), (d), (e), (g), (h), (j) or (l) of this article.

Article 48 – Procedure for terminating employment agreements

1. Where an employment agreement is terminated by an employer on any of the grounds referred to in Article 47(1)(a), (f), (i), or (n) of this Law, the employer shall notify the employee thereof in writing at least 30 calendar days in advance. In such case, the employee shall be granted severance pay in the amount of at least 1 month's remuneration.

2. Where an employment agreement is terminated by an employer on any of the grounds referred to in Article 47(1)(a), (f), (i), or (n) of this Law, the employer may notify the employee thereof in writing at least 3 calendar days in advance. In such case, the employee shall be granted severance pay in the amount of at least 2 month's remuneration.

3. Where an employment agreement is terminated on the initiative of an employee on the ground referred to in Article 47(1)(d) of this Law, the employee shall notify the employer thereof in writing at least 30 calendar days in advance.

4. An employee may, within 30 calendar days from receiving an employer's notification about terminating

an employment agreement, request the employer in writing to be provided with a written substantiation of the grounds for terminating the employment agreement.

5. An employer shall provide a written substantiation of the grounds for terminating an employment agreement within 7 calendar days after an employee submits a request.

6. An employee may, within 30 calendar days from receiving an employer's written substantiation, appeal in court against the employer's decision on terminating the employment agreement. Where a court refuses to accept or dismisses a claim filed by the employee, the employee may file again the same claim with a court within 30 calendar days from receiving a ruling on refusing to accept the claim or a ruling on dismissing the claim.

7. If an employer fails to provide a written substantiation of the grounds for terminating an employment agreement within 7 calendar days after an employee submits the request, the employee may appeal in court against the employer's decision on terminating the employment agreement within 30 calendar days after the period of 7 calendar days elapses. In such case, the burden of proof for determining facts of the dispute shall rest with the employer. Where an employee does not request from an employer a written substantiation of the grounds referred to in paragraph 4 of this article, the employee may appeal in court against the employer's decision on terminating the employment agreement within 30 calendar days from receiving the employer's notification about terminating the employment agreement.

8. If an employer's decision on terminating the employment agreement is declared void by the court, the employer shall, under the court decision, reinstate the person whose employment agreement was terminated, or provide the person with an equal job, or pay compensation in the amount determined by the court.

9. An employee may, in addition to being reinstated, or to receiving an equal job, or receiving compensation in exchange therefor, as provided for by paragraph 8 of this article, request compensation for lost earnings from the date when the employment agreement was terminated up to the date when the final court decision declaring void the employer's decision on terminating the employment agreement was enforced. In determining compensation for lost earnings, a court shall take into account any severance pay granted to the employee by the employer in accordance with paragraph 1 or 2 of this article.

Article 49 – Collective redundancies

1. A collective redundancy shall be deemed to be the termination of employment agreements by an employer for 30 calendar days on a basis that is not conditioned by an employee's person or behaviour, or by the expiry of the employment agreements:

a) with at least 10 employees – in an organisation in which the number of employees is more than 20 but less than 100;

b) with at least 10% of employees – in an organisation in which the number of employees is more than 100.

2. If an employer is planning collective redundancies, he/she/it shall start consultations with the employees' association (or if there is no employees' association, with the employees' representatives) within a reasonable time, with a view to reaching a possible agreement. Consultations shall at least include the ways and means of preventing collective redundancies or reducing the number of employees to be laid off, and the possibility of re-employment in respect of laid-off employees, and support for their retraining.

3. An employer shall send a written notification to the Minister, and to the employees whose employment agreements are being terminated, at least 45 calendar days before the collective redundancy. An employer shall communicate to the employees' association (or if there is no employees' association, to the employees' representatives) a copy of the notification sent to the Minister. A collective redundancy shall take effect 45 calendar days after the notification has been sent to the Minister.

4. Employees shall be granted an opportunity to submit constructive proposals. The employer shall provide the following information to the employees' association (or if there is no employees' association, the employees' representatives) in writing: the reasons for the planned collective redundancy, the number and category of employees to be laid off, the total number and categories of employees in the organisation, the period of time during which the collective redundancy will take place, and the criteria according to which employees to be laid off are selected and paid compensation.

5. An employer shall send to the Minister a copy of the written notification on the information referred to in paragraph 4 of this article sent to the employees' association (or if there is no employees' association, to the employees' representatives).

Article 50 – Transfer of an undertaking

1. For the purposes of this Law:

a) 'transfer of an undertaking' shall mean the transfer of an undertaking or business, or part of an undertaking or business, on the basis of a transaction or law, which, inter alia, includes the transfer of an economic activity which retains its identity and/or substantial similarity, meaning an organised grouping of resources which has the objective of pursuing a central or an ancillary economic activity;

b) 'transferor' shall mean any natural or legal person, or a group of persons, who by reason of a transfer of an undertaking ceases to be an employer in respect of an undertaking or business, or part of an undertaking or

business;

c) 'transferee' shall mean any natural or legal person, or a group of persons, who by reason of a transfer of an undertaking becomes an employer.

2. The transfer of an undertaking shall not constitute grounds for terminating an employment agreement. This does not preclude the right to terminate an employment agreement on the ground referred to in Article 47(1)(a) of this Law, in compliance with relevant preconditions.

3. The transferor's rights and obligations arising from labour relations existing on the date of a transfer of an undertaking shall, by reason of such transfer, be transferred to the transferee.

4. The failure of the transferor to inform the transferee of the rights or obligations arising from labour relations does not preclude the transfer of said rights or obligations and the transfer of related rights of the employees in respect of the transferor or the transferee.

5. Following the transfer of an undertaking, the transferee shall continue to observe the terms and conditions agreed in a collective agreement until the expiry or early termination of the collective agreement, or the entry into force of another collective agreement. The terms and conditions agreed in a collective agreement shall be applicable to the transferee just as they were applicable to the transferor. This obligation shall be effective for 1 year from the transfer of an undertaking.

6. If the undertaking or business, or part of the undertaking or business, preserves its autonomy, the status and function of the employees' association which represents the employees affected by a transfer of the undertaking shall be preserved for the same term and with the same conditions.

7. The transferor and the transferee shall inform the employees' association, which represents the employees affected by a transfer of the undertaking, of the following: the date of the transfer; the reasons for the transfer; the legal, economic and social implications of the transfer for the employees; and measures envisaged in relation to the employees. Where there is no employees' association, said information shall be provided to the employees and/or employees' representatives in any event before the transfer.

8. The transferor shall provide an employees' association with the information referred to in paragraph 7 of this article 30 days before the transfer of an undertaking. The transferee shall provide said information to the employees' association in good time, and in any event 30 days before the employees are directly affected by the transfer of the undertaking as regards their employment conditions.

9. If the transferor or the transferee envisages measures in relation to its employees, it shall consult the employees' representatives at least 30 days before such measures, with a view to seeking agreement in relation

to such measures.

10. If an employment agreement is terminated because the transfer of an undertaking involves a change in employment conditions to the detriment of the employee, the employer shall be regarded as having been responsible for the termination of the employment agreement.

11. This article shall not apply to transfers of undertakings in cases of insolvency under the Law of Georgia on Insolvency Proceedings.

Article 51 – Continuation of work on the instruction of an employer

If the term of an employment agreement has expired but, based on the specific nature of work, the immediate interruption of work can substantially prejudice and/or endanger human health, an employee shall continue working, on the instruction of his/her employer, until the end of the said situation, and the employer shall pay the employee remuneration.

Section III Collective Labour Relations

Chapter XI – Freedom of Association

Article 52 – General provisions

1. Employees and employers may form associations and/or join other associations without any preliminary permission.

2. Employers' associations or employees' associations may develop their own charters and regulations, establish management bodies, elect representatives, and administer their activities.

3. Employers' associations or employees' associations may form federations and confederations and may join them. Such association, federation or confederation may join an international employers' association or an international employees' association.

Article 53 – Prohibition of discrimination on the grounds of being a member of an employee's association

1. It shall be prohibited to discriminate against employees for being members of an employees' association or for participating in the activities of such association, and/or to perform any other act aiming at:

a) hiring employees or retaining jobs for them in

exchange for their refusal to join, or withdrawal from, an employees' association;

b) terminating labour relations with or otherwise persecuting employees for being members of an employees' association or for participating in the activities of such association.

2. Employees may participate in the activities of an employees' association during working time in agreement with employers.

Article 54 – Prohibition of interference in the activities of employers' associations and employees' associations

1. Employers' associations and employees' associations, and their members and representatives, shall not interfere in each other's activities in any way.

2. For the purposes of this article, interfering in the activities of employers' associations or employees' associations includes any act aimed at impeding the activities of such association through financial or other means in order to exercise control over it.

Chapter XII – Collective Agreements

Article 55 – General provisions

1. A collective agreement shall be concluded between one or more employers/one or more employers' associations and one or more employees' associations.

2. A collective agreement shall:

a) determine employment conditions;

b) regulate relations between an employer and an

employee;

c) regulate relations between one or more employers/one or more employers' associations and one or more employees' associations.

3. The parties themselves shall determine the conditions of a collective agreement.

4. Where one of the parties proposes an initiative to conclude a collective agreement, the parties shall bargain

collectively in good faith.

5. When bargaining collectively, the parties shall provide each other with information about issues relating to the bargain. A party may not provide the other party with confidential information, and where confidential and/or other information is/are provided, the party may require that the other party keep the information confidential.

6. State or municipal bodies shall not interfere in the process of concluding collective agreements. An agreement concluded as a result of their interference shall be void.

Article 56 – Representation

1. In order to conclude or terminate a collective agreement, or change its conditions, or to protect the rights of employees, an employees' association shall act through its representative.

2. Representation shall be confirmed in accordance with a procedure determined by a respective employees' association.

3. A representative of an employees' association may be any legally capable natural person.

4. A representative of an employees' association shall act in the interests of only those employees who granted him/her the right of representation.

Article 57 – Collective agreements

1. A collective agreement shall be concluded only in writing.

2. A collective agreement shall be fixed-term or open-ended.

3. A fixed-term collective agreement shall include the date it comes into effect and the expiry date.

4. An open-ended collective agreement shall contain clauses for its revision, modification, and termination.

5. The existence of a collective agreement shall not limit employers' or employees' rights to terminate labour relations. That fact shall not result in the termination of labour relations with other employees being parties to the said agreement.

6. A collective agreement shall specify the subjects of the agreement.

7. Obligations under a collective agreement shall apply to the parties to the agreement. If a collective agreement is concluded between an employer and one or more employees' associations, and over 50% of the employees of the enterprise concerned are members of said employees' association, other employees of the same enterprise may submit a written request to the employer to also become a party to the collective agreement. An employer shall grant the said written request within 30 calendar days from receiving it. This paragraph shall not prohibit any other employees' association with less than 50% of the employees of the enterprise concerned from separately negotiating with the employer and from concluding a separate collective agreement.

8. The provisions of a collective agreement shall be an integral part of the individual employment agreements of the employees under the collective agreement.

9. The provisions of a collective agreement that contravene this Law shall be void.

Section IV

Liability and Disputes

Chapter XIII – Liability

Article 58 – Material liability for damage inflicted

In individual labour relations, the damage inflicted by one party on another shall be compensated in accordance with the procedures established by the legislation of Georgia.

Article 59 – Written agreements on liability

1. A written agreement may define the type and extent of an employee's individual responsibility, if it arises from the specific nature of the work.

2. A written agreement on full material liability may be concluded with an adult employee who is engaged in storing, processing, selling (transferring), transporting,

or using in a production process, valuables transferred to him/her.

Article 60 – Limitations under employment agreements

1. An employment agreement may provide for an employee's obligation not to use the knowledge and skills acquired in the course of fulfilling the conditions of the employment agreement in favour of an employer competing with his/her employer. This limitation may be extended to 6 more months after terminating labour relations, on condition that during the period of said limitation the employer shall pay the employee remuneration of at least the amount that the employee

was paid at the moment when labour relations were terminated.

2. The limitation under paragraph 1 of this article may not be imposed on employees in the field of education, science or culture.

3. Any damage inflicted by violating the requirements under this article shall be compensated in accordance with the procedures established by the legislation of Georgia.

Chapter XIV – Disputes

Article 61 – Disputes

1. A dispute is a disagreement arising during the course of labour relations. The resolution of disputes is in the legal interests of the parties to an employment agreement.

2. A dispute shall arise following a written notification of disagreement from one party to another.

3. The grounds for a dispute may be:

a) the violation of human rights and freedoms under the legislation of Georgia;

b) the violation of the conditions of an individual employment agreement or a collective agreement, or the violation of employment conditions;

c) a disagreement between an employer and an employee over the essential conditions of an individual employment agreement and/or the conditions of a collective agreement; Such disagreement shall be resolved in compliance with the conciliation procedures provided for by Article 62 or 63 of this Law.

4. Reviewing a dispute shall not entail suspending labour relations.

5. A dispute arising during individual labour relations shall be resolved in compliance with the conciliation procedures provided for by Article 62 of this Law and/or by applying to court or for arbitration.

6. A dispute arising during collective labour relations shall be resolved in compliance with the conciliation procedures provided for by Article 63 of this Law and/or by applying to court or for arbitration.

7. In the case of a respective dispute, an employee being a party to a collective agreement may, without prejudice, individually protect his/her rights with respect to other specific issues.

Article 62 – Review and resolution of individual disputes

1. An individual dispute shall be resolved under conciliation procedures between the parties; this involves direct negotiations between an employee and an employer.

2. A party shall notify the other party in writing of the initiation of conciliation procedures. The notification shall specify the reasons for the dispute and the claims of the party.

3. The other party shall review the written notification referred to in paragraph 2 of this article and inform the party of its decision in writing within 10 calendar days after receiving the notification.

4. The parties or their representatives shall make decisions in writing, which shall become part of the existing employment agreement.

5. If the parties fail to reach an agreement over the dispute within 14 calendar days after receiving the written notification referred to in paragraph 2 of this article, a party may refer the dispute to a court.

6. If a party avoided participating in the conciliation procedures within 14 calendar days after receiving the written notification referred to in paragraph 2 of this article, the burden of proof for the facts of the dispute shall rest with that party.

7. The parties may agree to refer a dispute to arbitration.

8. In no case shall the parties increase the sum of a claim or change the subject of a dispute while the dispute is pending.

Article 63 – Review and resolution of collective disputes

1. A collective dispute (a dispute between an employer and a group of employees (at least 20 employees) or an employer and an employees' association) shall be resolved under conciliation procedures between the parties. This involves direct negotiations between an employer and a group of employees, or an employer and an employees' association, or mediation, if one of the parties sends an appropriate written notification to the Minister.

2. A party shall notify the other party in writing of the initiation of conciliation procedures. The notification shall specify the reason for the dispute and the claims of the party.

3. To reach agreement at any stage of negotiations, a party may apply to the Minister in writing to appoint a dispute mediator to initiate mediation. The notification shall be delivered to the other party to the dispute on the same day.

4. After receiving a written notification as referred to in paragraph 3 of this article, the Minister shall appoint, on the basis thereof, a dispute mediator in accordance with the procedure for reviewing and resolving collective

disputes under conciliation procedures approved by a normative act of the Government of Georgia. In the case of high public interest, the Minister may, on his/her own initiative, appoint a dispute mediator at any stage of the dispute without a written application from a party. The fact of the appointment of a dispute mediator shall be notified in writing to the parties involved.

5. The Minister may make a decision to terminate conciliation procedures at any stage of the dispute.

6. Parties shall participate in conciliation procedures and attend meetings held by the dispute mediator for that purpose.

7. If the Minister so requests, the dispute mediator shall send him/her a report on the dispute.

8. Parties may agree at any stage of a dispute to refer the dispute to arbitration.

9. A dispute mediator shall be obliged not to disclose any information or documents he/she becomes aware of as a dispute mediator.

Article 64 – Strike and lockout

1. A strike shall be an employee's temporary and voluntary refusal, in the case of a dispute, to fulfil, wholly or partially, the duties under an employment agreement. Such persons as determined by the legislation of Georgia shall not participate in a strike.

2. A lockout shall be an employer's temporary and voluntary refusal, in the case of a dispute, to fulfil, wholly or partially, the duties under an employment agreement.

3. In the case of a collective dispute, the right to strike and the right to impose lockouts shall arise upon the lapse of 21 calendar days after the Minister is notified in writing in accordance with Article 63(3) of this Law, or after the Minister appoints a dispute mediator on his/her own initiative in accordance with Article 63(4) of this Law.

4. In the case of a collective dispute, the parties to the dispute shall notify each other and the Minister in writing of the time, place, and type of strike or lockout, and the number of persons participating in a strike, not later than 3 calendar days before the strike or the lockout.

5. During a strike or a lockout, the parties shall carry on conciliation procedures.

6. A lockout shall not last for more than 90 calendar days.

7. During a strike or a lockout, an employer shall not be obliged to pay an employee remuneration.

8. A strike or a lockout shall not be a basis for terminating labour relations.

Article 65 – Postponement or suspension of a strike or a lockout

If human life and health or the safety of the natural environment, or the work of critical service providers, is jeopardised, the court may postpone, on one occasion

only, the start of a strike or a lockout for a maximum of 30 days, or suspend a started strike or lockout for the same period.

Article 66 – Critical services

1. In no case shall an employee fully exercise the right to strike if he/she performs work to carry out activities which, if completely interrupted, would pose an obvious and imminent threat to the life, personal safety, or health of society-at-large or a certain part of society.

2. The list of critical services (in the narrow sense of this term) involving the activities referred to in paragraph 1 of this article shall be determined by the Minister after consulting social partners. Employees working for critical service providers may exercise the right to strike if they ensure that a minimum service is provided. The limits of a minimum service shall be determined by the Minister after consulting social partners. In determining the limits of a minimum service, the Minister shall only take into account the work processes which are necessary for the protection of the life, personal safety or health of society-at-large or a certain part of society.

3. Employees who cannot fully exercise the right to strike may request that a collective dispute be resolved through conciliation proceedings, mediation and/or arbitration, in accordance with Article 63 of this Law.

Article 67 – Illegal strike and lockout

1. During a state of emergency or martial law, the right to strike or the right to impose lockouts may be limited by a decree of the President of Georgia. The decree shall require a countersignature of the Prime Minister of Georgia.

2. If one of the parties has avoided participating in conciliation procedures and has staged a strike or a lockout, the strike or the lockout shall be declared illegal.

3. A court shall deliver a decision on declaring a strike or a lockout illegal. Such decision shall be immediately notified to the parties involved. A court decision on declaring a strike or a lockout illegal shall be executed without delay.

Article 68 – Guarantees of employees

1. The participation of an employee in a strike shall not be deemed to be a violation of labour discipline and shall not serve as a basis for terminating an employment agreement, unless the strike is illegal.

2. If the court has declared a lockout illegal, the employer shall restore labour relations with the employees and compensate them for idle working hours.

3. An employee who did not participate in a strike but could not perform his/her work because of the strike may, by agreement between the parties, be transferred to other work by the employer or be compensated for the period suspended, based on the hourly rate of remuneration.

Article 69 – Enforcement of agreements reached as

a result of mediation

1. If an agreement has been reached on a collective labour dispute as referred to in Article 63 of this Law as a result of mediation, a party to the dispute may apply to a court for the enforcement of the agreement. The procedures established by the Civil Procedure Code of Georgia shall be applicable to the enforcement of such

agreements.

2. A court shall reject the enforcement of an agreement reached as a result of mediation if the content of the agreement contravenes the legislation of Georgia, public order in Georgia, or if, due to the content of the agreement, enforcement is impossible.

Section IV¹

(Deleted)

Chapter XII¹ – (Deleted)

Article 52¹ – (Deleted)

Article 52² – (Deleted)

Article 52³ – (Deleted)

Article 52⁴ – (Deleted)

Section V

Information and Consultation in the Workplace

Chapter XV – Provision of Information and Consultation in the Workplace

Article 70 – Promoting the provision of information and consultation between the employer and the employee

1. In undertakings regularly employing at least 50 employees, employers shall ensure the provision of information and consultation in accordance with the procedure established by this chapter.

2. The right of employees to information and consultation may be exercised through employees' representatives. For the purposes of this chapter, an employees' representative may be one of the following persons:

a) a representative of an employees' association referred to in Article 3 of this Law, namely a person who is empowered to represent an employees' association under the charter of the employees' association;

b) an authorised employees' representative elected in accordance with paragraph 3 of this article.

3. Employees shall elect an authorised employees' representative for a fixed term, by a majority of votes, at a meeting that is attended by not less than half of the employees of the undertaking concerned. The progress of this meeting and the decisions made at it shall be

reflected in the minutes of the meeting. The number of authorised employees' representatives shall be determined directly by the employees in accordance with the following principle: where from 50 to 100 employees are employed in an undertaking, the employees shall elect at least 3 authorised employees' representatives, and where more than 100 employees are employed in an undertaking, the employees shall additionally elect 1 authorised employees' representative per 100 employees. Where there is a written request from at least 10% of the employees employed in an undertaking, the employer shall ensure the possibility of electing authorised employees' representatives.

4. In an undertaking where there is one or more employees' associations and where there are authorised employees' representatives of the employees, for a joint consultation with the employer they shall designate authorised representatives in proportion to the number of the members represented by them, so that at least 1 authorised representative is ensured per such member.

5. In an undertaking where there is both a representative of an employees' association and an authorised employees' representative, the employer shall, if necessary, take appropriate measures to ensure that the

presence of an authorised employee’s representative does not weaken the position of the employees’ association or their representatives, as well as to promote cooperation between the authorised employees’ representative and the employees’ association on all relevant issues.

Article 71 – Procedures for the provision of information and consultation

1. Employers shall provide employees’ representatives with information and consultation on the following issues:

- a) the recent and probable development of the undertaking’s activities and economic situation;
- b) the situation, structure and probable development of employment within the undertaking and on any anticipatory measures envisaged which might significantly affect the employees’ remuneration and employment conditions, and/or pose a threat to the continuation of labour relations;
- c) decisions likely to lead to substantial changes in work organisation.

2. An employer shall provide relevant information to employees’ representatives within a reasonable time, but not later than 30 days before the employer makes a decision that might affect the interests of the employees. Said information shall be provided in writing. The content of information shall enable employees’ representatives to conduct an adequate study and prepare for consultation.

3. The employer and the employees’ representatives shall, on the basis of information provided by the employer, hold consultation on issues referred to in paragraph 1 of this article.

Note: For the purposes of this chapter, consultation shall be the exchange of views, and a dialogue, in good faith, between the employer and the employees’ representatives, with a view to reaching a possible agreement for deciding a relevant issue to the extent possible.

4. Consultation shall take place through meetings between the director of an undertaking, or a representative of relevant management line (if any),

and the employees’ representatives. The duration and periodicity of such meetings shall be adequate. Said meetings shall enable employees’ representatives to obtain information about the employer’s responses to the opinions and recommendations of the employees and on the reasons for such responses.

5. The employer and the employees’ representative may agree in writing on practical mechanisms for providing information and consultation. Where this is not already required by special law, a collective agreement may provide for a mechanism to establish a committee on site for the provision by an employer of information and consultation to an employees’ representative.

Article 72 – Confidential information

1. Employees’ representatives, and any experts who assist them, shall not reveal to employees or third parties any confidential information which, in the legitimate interest of the undertaking, has been provided to them. This prohibition shall continue to apply, wherever the employees’ representatives or experts are, even after the expiry of their terms of office.

2. An employer may refuse to provide information or consultation when the nature of that information or consultation is such that, according to objective criteria, it would seriously harm the functioning of the undertaking or would be prejudicial to it. Employees’ representatives may appeal against such refusal in court. If the employer’s refusal is not objectively substantiated, the court may order that the employer provide information or consultation.

Article 73 – Provision of information and consultation in the workplace and other safeguards

1. The rules established by this chapter shall apply without prejudice to the specific information and consultation referred to in Articles 49 and 50 of this Law.

2. Providing information and consultation shall not infringe or deny the freedom of association or the right of employees’ associations and of employers to collective negotiations.

Section VI Enforcement

Chapter XVI – Period of Limitation

Article 74 – Period of limitation

A person may, in addition to the claim referred to in Article 48 of this Law, file another claim stemming from

this Law within 1 year after he/she/it has become aware or ought to have become aware of the violation of the right.

[Chapter XVII – Labour Inspection Service

Article 75 – State supervision over compliance with the labour legislation of Georgia

1. The Legal Entity under Public Law called the Labour Inspection Service under the state control of the Ministry of Internally Displaced Persons from the Occupied Territories, Labour, Health and Social Affairs of Georgia ('the Labour Inspection') shall have the power to ensure the effective application of the Constitution of Georgia, international agreements of Georgia, this Law, the Organic Law of Georgia on Occupational Safety, the Law of Georgia on Public Service, provisions of the legislation of Georgia prohibiting forced labour and trafficking in the workplace, ordinances of the Government of Georgia, orders of Ministers, any other normative acts of Georgia on labour rights and employment conditions, employment agreements, collective employment agreements, as well as agreements reached as a result of mediation in collective disputes, and rules of arbitration

awards ('labour norms').

2. Issues related to the effective application of labour norms, and the functions and powers of the Labour Inspection, shall be determined by the Organic Law of Georgia on Occupational Safety and the Law of Georgia on Labour Inspection.

Article 76 – Power of the Labour Inspection to impose administrative sanctions

1. Administrative liability and administrative penalties for the violation of labour norms shall be determined by this Law and the Organic Law of Georgia on Occupational Safety.

2. The Labour Inspection shall have the right to review cases of administrative offences related to the violation of labour norms and to impose administrative sanctions provided for by Articles 77-80 of this Law and by the Organic Law of Georgia on Occupational Safety.

Chapter XVIII – Sanctions

Article 77 – Violation of the norms provided for by the Law

1. In the case of the violation of the norms provided for by this Law (except for Articles 47-50 of this Law) or by the Law of Georgia on Public Service (except for Articles 19-24, 53, 72-77, 82 and 85-119 of the Law of Georgia on Public Service), each violation shall result in a warning, or a fine:

a) of not less than GEL 200, but not more than GEL 400, in the case of an employer who is a natural person with income of up to GEL 100 000 during the previous calendar year;

b) of not less than GEL 300, but not more than GEL 800, in the case of an employer who is a natural person with income of up to GEL 100 000 and over during the previous calendar year;

c) of not less than GEL 300, but not more than GEL 800, in the case of an employer registered as a VAT payer (except for a natural person), whose aggregate amount of VAT-taxable transactions carried out during the previous continuous 12 calendar months does not exceed GEL 100 000;

d) of not less than GEL 400, but not more than GEL 900, in the case of an employer registered as a VAT payer (except for a natural person), whose aggregate amount of VAT-taxable transactions carried out during the previous continuous 12 calendar months exceeds GEL 100 000, but does not exceed GEL 500 000;

e) of not less than GEL 600, but not more than

GEL 1 000, in the case of an employer registered as a VAT payer (except for a natural person), whose aggregate amount of VAT-taxable transactions carried out during the previous continuous 12 calendar months exceeds GEL 500 000;

f) of not less than GEL 200, but not less than GEL 400, in the case of any other employer, including persons who are not registered as VAT payers (except for natural persons).

2. The violation referred to in paragraph 1 of this article, committed with respect to a minor, a pregnant woman or a person with a disability, –shall result in a fine of double the amount of the respective fine referred to in paragraph 1 of this article.

3. The commission of the same act within 1 calendar year after the imposition of an administrative sanction for the violation provided for by paragraph 1 or 2 of this article, –shall result in a fine of double the amount of a fine for a respective violation.

Article 78 – Violation of the principle of prohibition of discrimination

1. The violation by an employer of the principle of prohibition of discrimination covered by this Law, including direct discrimination and indirect discrimination, harassment and sexual harassment in the workplace, and the principle of reasonable accommodation and the provision of equal remuneration for equal work, –shall result in a warning, or a fine in accordance with the procedure established by Article

77(1) of this Law, in triple the amount of a respective fine.

2. The commission of the same act within 1 calendar year after the imposition of an administrative sanction for the violation provided for by paragraph 1 of this article, –

shall result in a fine of double the amount of a fine for a respective violation.

Note: Imposing liability on the offending employee for harassment and/or sexual harassment shall not release the employer from respective liability. Liability may be imposed on an employer if he/she/it has become aware of the fact of harassment and/or sexual harassment and has not informed the Labour Inspection of said fact(s) and/or has not taken appropriate measures to prevent same.

Article 79 – Forced labour

1. Forced labour, or any work that a person would not perform voluntarily and that he/she is required to perform under threat of any sanction, provided that the said action does not contain elements of a criminal offence, –shall result in a fine in accordance with the procedure established by Article 77(1) of this Law, in triple the amount of a respective fine.

2. The violation referred to in paragraph 1 of this article, committed with respect to a minor, a pregnant woman or a person with a disability, –shall result in a fine of double the amount of the fine referred to in paragraph 1 of this article.

3. The commission of the same act within 1 calendar year after the imposition of an administrative sanction for the violation provided for by paragraph 1 or 2 of this article, –

shall result in a fine of double the amount of a fine for a respective violation.

Article 80 – Violation arising from collective labour relations

1. Failure by an employer or an employees’ association to:

a) participate in conciliation procedures; or

b) comply with a reached agreement, including as a result of mediation, in a collective labour dispute, –shall result in a warning, or a fine in accordance with the procedure established by Article 77(1) of this Law, in the amount of a respective fine.

Note: A fine to be imposed on an employees’ association shall be determined based on the income of the employer having collective labour relations with the employees’ association, in compliance with the procedure established by paragraph of Article 77(1) of this Law.

2. An employer’s:

a) refusal to allocate a suitable place for, or hindering, an assembly (meeting) of employees organised by an employees’ association; or

b) failure to fulfil obligations relating to the provision of information and consultation as provided for by Chapter XV of this Law, including refusal to provide information or participate in consultation, –shall result in a warning, or a fine in accordance with the procedure established by Article 77(1) of this Law, in the amount of a respective fine.

3. The commission of the same act within 1 calendar year after the imposition of an administrative sanction for the violation provided for by paragraph 1 or 2 of this article, –

shall result in a fine of double the amount of a fine for a respective violation.

Article 81 – Civil liability of employers

The imposition by the Labour Inspection of an administrative sanction provided for by this Law on an employer shall not release him/her from any other liability that a court may impose on the employer in civil proceedings initiated by a person. (Shall become effective from 1 January 2021)]

Section VII

Tripartite Social Partnership Commission

Chapter XIX – Tripartite Social Partnership Commission

Article 82 – General provisions

1. A Tripartite Social Partnership Commission (‘the Tripartite Commission’) is a consultative body

accountable to the Chairperson of the Tripartite Commission, the Prime Minister of Georgia.

2. The Tripartite Commission, in carrying out its

activities, shall be governed by the Constitution of Georgia, international agreements of Georgia, other laws of Georgia, resolutions of the Parliament of Georgia, edicts and decrees of the President of Georgia, ordinances and decrees of the Government of Georgia, orders of the Prime Minister of Georgia, and other legal acts.

3. The parties to the Tripartite Commission shall be the Government of Georgia, and organisations of employers and workers operating in the various sectors of Georgia.

4. In the Tripartite Commission each party shall have 6 members. Said members may represent different organisations. The Chairperson of the Tripartite Commission shall decide on including representatives from the above organisations in the Tripartite Commission.

5. Each employers' association and employees' association being a party to the Tripartite Commission shall make a decision on selecting their own representatives to nominate them as members of the Tripartite Commission.

6. The persons empowered to represent parties shall be nominated as members of the Tripartite Commission. Each nominee, in their turn, shall nominate the remaining 5 members of the Tripartite Commission to the Chairperson of the Tripartite Commission.

7. The representatives from the Government of Georgia, along with the Chairperson of the Tripartite Commission, shall be the top officials of the following state institutions:

a) the Ministry of Internally Displaced Persons from the Occupied Territories, Labour, Health and Social Affairs of Georgia;

b) the Ministry of Justice of Georgia;

c) the Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia;

d) the Ministry of Regional Development and Infrastructure of Georgia;

e) the Ministry of Education, Science, Culture and Sport of Georgia.

Article 83 – Social partnership and principles of the activities of the Tripartite Commission

1. Social partnership is a system of dialogue and cooperation between the representatives of social partners – employers (employers' associations), employees (employees' associations) and state institutions – on issues related to labour relations.

2. The activities of the Tripartite Commission shall be based on the following principles:

a) the equality and independence of the parties;

b) respect for the interests of a social partner;

c) trust and good faith;

d) coordination and responsibility;

e) awareness;

f) the fulfilment of obligations;

g) tripartism;

h) consensus.

3. Social partnership may be developed on national, sectoral, territorial, corporate, or other organisational levels.

Article 84 – Functions of the Tripartite Commission

The functions of the Tripartite Commission shall be to:

a) facilitate the development of social partnership and social dialogue at all levels in Georgia between employees, employers and the Government of Georgia, and to encourage agreement and consensus among the members of the Tripartite Commission;

b) hold consultations with the Government of Georgia on issues of common interest related to labour, economic and social policy (including reforms and legislative changes related to the State Budget of Georgia, minimum wages and other issues that might affect the interests of employers and employees);

c) draft proposals and recommendations on other issues related to labour and social policy that are important for the members of the Tripartite Commission, and to submit them to the Government of Georgia.

Article 85 – Powers of the Tripartite Commission

1. Within its competence, the Tripartite Commission shall be empowered to:

a) review issues raised by parties in accordance with the procedures established by the legislation of Georgia;

b) hear information from parties to the Tripartite Commission on issues falling within its competence at the sessions of the Tripartite Commission;

c) request from the executive authorities of Georgia and respective municipal bodies, as well as from other institutions, the materials necessary to review issues, in accordance with the procedures established the legislation of Georgia;

d) invite, if necessary, in accordance with the procedures established by the legislation of Georgia, representatives from different agencies, and specialists and experts in their respective fields, to draft appropriate proposals and recommendations. Conflicts of interests shall be avoided when inviting the said persons;

e) draft and present proposals on issues falling within its competence to interested persons.

2. The tenure of members of the Tripartite Commission shall be 3 years. A new composition of the Tripartite Commission shall be determined before the tenure of the previous composition expires.

3. The statute of the Tripartite Commission

determining the composition, structure, and procedures for activities and for approving its composition, shall be approved by an ordinance of the Government of Georgia.

4. The Tripartite Commission shall be empowered to set up permanent or temporary sub-committees and working groups to review specific issues. A permanent sub-committee shall be set up within the

Tripartite Commission, whose function shall be to hold consultations on issues related to international labour standards provided for by Convention No 144 concerning tripartite consultations to promote the implementation of international labour standards, adopted at the 61st Session of the International Labour Conference (Geneva, 21 June 1976).

Section VIII

Final Provisions

Chapter XX – Final Provisions

Article 86 – Application of the Law to existing labour relations

This Law shall apply to existing labour relations irrespective of the time of their commencement.

Article 87 – Entry into force of the Law

This Law shall enter into force upon promulgation.

President of Georgia

Mikheil Saakashvili

Tbilisi

17 December 2010

No 4113-ᄁᄁ

გამომცემლობა „მერიდიანი“ / “Meridiani” Publishers
თბილისი, ალ. ყაზბეგის გამზ. №47 / Tbilisi, Al. Kazbegi Ave. 47
ელფოსტა / E-mail: meridiani777@gmail.com
ტელ. / Tel: 239-15-22

ჟურნალი გამოიცემა საადვოკატო ბიუროს
“OK & CG” (ოთარ კაჭკაჭაშვილი და
კონსულტანტთა ჯგუფი) მხარდაჭერით



OK & CG
PRIMUS INTER PARES
საინჟინერო კონსულტანტი/ LAW OFFICE

The Journal is published with the support of the
Law Office “OK & CG” (Otar Kachkachashvili
and the Consultant Group)