



საქართველოს პარლამენტი

# საქართველოს პარლამენტის ბიუროს გადანყოფილება ნორმატიული აქტის პროექტის განხილვის პროცედურის დანახვის შესახებ

№ 346/1

13 მაისი, 2020 წელი

საქართველოს კანონის პროექტები: „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“, „შრომის ინსპექციის შესახებ“, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საქართველოს საგადასახადო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „სამეწარმეო საქმიანობის კონტროლის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის პროექტი „საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტში“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ და საქართველოს კანონის პროექტები „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ (#07-3/448; 27.04.2020)

დასახელება

საქ. პარლამენტის წევრები: დ. ცქიტიშვილი, ს. კილაძე,  
დ. მათიკაშვილი, თ. ჩუგოშვილი, ი. კობახიძე, რ. იონათამიშვილი,  
თ. ხულორდავა

ინიციატორი

საქ. პარლამენტის წევრი დ. ცქიტიშვილი

ავტორი

ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალურ საკითხთა  
კომიტეტი

წამყვანი კომიტეტი

27. 04. 2020.

შემოსვლის თარიღი

წამყვან კომიტეტზე - 19.05. - 17.06.  
სხვა კომიტეტებზე - 19.05. - 03.06.

საკომიტეტო მოსმენის საჯარო თარიღი

26.05. - 25.06.

პლენარულ სხდომაზე  
განხილვის საჯარო თარიღი

ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის  
კომიტეტი;  
დარგობრივი ეკონომიკისა და ეკონომიკური პოლიტიკის კომიტეტი;  
ევროპასთან ინტეგრაციის კომიტეტი;  
საპროცედურო საკითხთა და წესების კომიტეტი;  
საფინანსო-საბიუჯეტო კომიტეტი.

კომიტეტები, რომელთა დასკვნა საკლდებუღალს

საქართველოს პარლამენტის ბიურო ადგენს:

საქართველოს პარლამენტის კომიტეტებსა და საქართველო ფრაქციებში  
დაიწყოს ნორმატიული აქტის პროექტის განხილვა

საქართველოს პარლამენტის  
თავმჯდომარე,  
ბიუროს სხდომის თავმჯდომარე

1. 11  
არჩილ





საქართველოს პარლამენტი

# საქართველოს პარლამენტის ბიუროს გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

№346/1

2020 წელი, 13 მაისი

საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის 101-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის და 102-ე მუხლის მე-4 და მე-8 პუნქტების შესაბამისად, საქართველოს პარლამენტის ბიურო ადგენს:

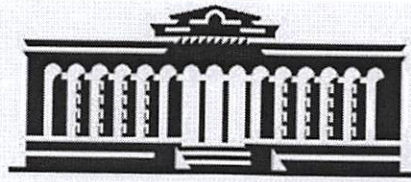
დაევალოს საქართველოს პარლამენტის ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალურ საკითხთა (წამყვანი კომიტეტი), ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის, დარგობრივი ეკონომიკისა და ეკონომიკური პოლიტიკის, ევროპასთან ინტეგრაციის, საპროცედურო საკითხთა და წესების და საფინანსო-საბიუჯეტო კომიტეტებს განიხილონ საქართველოს პარლამენტის წევრების: დიმიტრი ცქიტიშვილის, სოფიო კილაძის, დავით მათიკაშვილის, თამარ ჩუგოშვილის, ირაკლი კობახიძის, რატი იონათამიშვილის და თამარ ხულორდავას მიერ საკანონმდებლო ინიციატივის წესით წარმოდგენილი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“, „შრომის ინსპექციის შესახებ“, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საქართველოს საგადასახადო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „სამეწარმეო საქმიანობის კონტროლის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ საქართველოს კანონის პროექტები“, „საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტში“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის პროექტი და „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ საქართველოს კანონის პროექტები (№07-3/448; 27.04.2020) და წამყვანმა კომიტეტმა გადაწყვეტილების თაობაზე აცნობოს საქართველოს პარლამენტის ბიუროს.

საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარე,  
ბიუროს სხდომის თავმჯდომარე

არჩილ თაოაიაძე







№ 256

„12“ „მაისი“ 2020 წ.

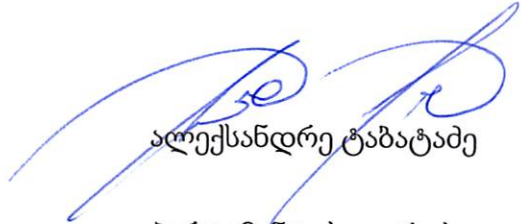
## დასკვნა

საქართველოს პარლამენტის წევრის - დიმიტრი ცქიტიშვილის, სოფო კილაძის, დავით მათიკაშვილის, თამარ ჩუგოშვილის, ირაკლი კობახიძის, რატი იონათამიშვილის და თამარ ხულორდავას მიერ საკანონმდებლო ინიციატივის წესით წარმოდგენილი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ და „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ საქართველოს ორგანული კანონების, „შრომის ინსპექციის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საქართველოს საგადასახადო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „სამეწარმეო საქმიანობის კონტროლის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, საქართველოს კანონებისა და „საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის პროექტების (№07-3/448; 27.04.2020) საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის 102-ე მუხლის მე-5 პუნქტის მოთხოვნების შესაბამისად განხილვის თაობაზე

საქართველოს პარლამენტის აპარატის იურიდიულმა დეპარტამენტმა საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის 102-ე მუხლის მე-5 პუნქტის მოთხოვნების შესაბამისად განიხილა საქართველოს პარლამენტის წევრის - დიმიტრი ცქიტიშვილის, სოფო კილაძის, დავით მათიკაშვილის, თამარ ჩუგოშვილის, ირაკლი კობახიძის, რატი იონათამიშვილ ხულორდავას მიერ საკანონმდებლო ინიციატივის წესით წარმოდგენილი ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შეს:



უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ და „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ საქართველოს ორგანული კანონების, „შრომის ინსპექციის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საქართველოს საგადასახადო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „სამეწარმეო საქმიანობის კონტროლის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, საქართველოს კანონების და „საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის პროექტები (№07-3/448; 27.04.2020) და მიზანშეწონილად მიაჩნია კანონის პროექტების და რეგლამენტის პროექტის განხილვის პროცედურის დაწყება.

  
ალექსანდრე ტაბატაძე  
დეპარტამენტის უფროსი





2-5203/20  
10-05-2020

საქართველოს პარლამენტის საორგანიზაციო დეპარტამენტის უფროსს  
ქალბატონ ეთერ სვიანაიძეს

დასკვნა

საქართველოს პარლამენტის წევრების: დიმიტრი ცქიტიშვილის, სოფიო კილაძის, დავით მათიკაშვილის, თამარ ჩუგოშვილის, ირაკლი კობახიძის, რატი იონათამიშვილისა და თამარ ხულორდავას მიერ საკანონმდებლო ინიციატივის წესით წარმოდგენილი საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“, საქართველოს კანონის პროექტის „შრომის ინსპექციის შესახებ“, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, საქართველოს კანონების პროექტების: „საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, საქართველოს კანონების პროექტების: „საქართველოს საგადასახადო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „სამეწარმეო საქმიანობის კონტროლის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის პროექტის „საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტში ცვლილების შეტანის შესახებ“ და საქართველოს კანონების პროექტების „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ (№07-3/448; 27.04.2020) საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის 102-ე მუხლის მე-5 პუნქტის მოთხოვნების შესაბამისად განხილვის თაობაზე



საქართველოს პარლამენტის საბიუჯეტო ოფისმა საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის 102-ე მუხლის მე-5 პუნქტის მოთხოვნების შესაბამისად განიხილა საქართველოს პარლამენტის წევრების: დიმიტრი ცქიტიშვილის, სოფიო კილაძის, დავით მათიკაშვილის, თამარ ჩუგოშვილის, ირაკლი კობახიძის, რატი იონათამიშვილისა და თამარ ხულორდავას მიერ საკანონმდებლო ინიციატივის წესით წარმოდგენილი საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“, საქართველოს კანონის პროექტი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, საქართველოს კანონების პროექტები: „საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, საქართველოს კანონების პროექტები: „საქართველოს საგადასახადო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „სამეწარმეო საქმიანობის კონტროლის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის პროექტი „საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტში ცვლილების შეტანის შესახებ“ და საქართველოს კანონების პროექტები „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ (№07-3/448; 27.04.2020) და მიზანშეწონილად მიაჩნია აღნიშნული კანონების პროექტების, რეგლამენტის პროექტისა და ორგანული კანონების პროექტების განხილვის პროცედურის დაწყება.

პატივისცემით,

პარლამენტის საბიუჯეტო ოფისის უფროსის მოვალეობის შემსრულებელი  
შორენა კახიძე



მ. 3



საქართველოს პარლამენტის  
საორგანიზაციო დეპარტამენტის უფროსს  
ქალბატონ ეთერ სვიანაიძეს

ქალბატონო ეთერ,

საქართველოს კონსტიტუციის 45-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის 99-ე მუხლის შესაბამისად, საკანონმდებლო ინიციატივის წესით წარმოგიდგენთ საქართველოს კანონის პროექტებს:

- საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ;
- „საქართველოს კანონი შრომის ინსპექციის შესახებ“;
- საქართველოს ორგანულ კანონში “შრომის უსაფრთხოების შესახებ” ცვლილების შეტანის თაობაზე;
- “საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსში” ცვლილების შეტანის შესახებ;
- „მეწარმეთა შესახებ” საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე;
- „პროფესიული კავშირების შესახებ” საქართველოს ორგანულ კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე;
- „საქართველოს საგადასახადო კოდექსში“ ცვლილების შეტანის თაობაზე;
- „საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში“ ცვლილების შეტანის თაობაზე;
- „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ;
- „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე;
- „სამეწარმეო საქმიანობის კონტროლის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე;
- „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუპციის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე;





- საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტში ცვლილების შეტანის თაობაზე;
- „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის შესახებ;
- „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის შესახებ;

გთხოვთ აღნიშნულ კანონპროექტებს მისცეთ შესაბამისი მსვლელობა,

პატივისცემით,

საქართველოს პარლამენტის წევრები:

ლაშქარაძე ნიკოლოზი  
 სოფო ქლოძე  
 ლავროვი ვლადიმერ  
 თაბუაძე ზურაბი  
 არაგვისკანი ვახტანგ  
 მანუჩიანი ვლადიმერ  
 თამაძე ხელოხიძე

ბ. მანუჩიანი  
 ს. მანუჩიანი  
 ა. მანუჩიანი  
 ვ. მანუჩიანი  
 თ. მანუჩიანი





განმარტებითი ბარათი  
საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე  
„საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების  
შეტანის შესახებ“

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ:

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი:

ა.ა.ა) პრობლემა, რომლის გადაჭრასაც მიზნად ისახავს კანონპროექტი:

საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ (შემდგომში „შრომის კოდექსი“) 2013 წელს განხორციელდა მნიშვნელოვანი ცვლილებები. ახლებურად დარეგულირდა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული არაერთი მნიშვნელოვანი საკითხი. მოცემული ცვლილებები განპირობებული იყო მანამდე არსებული რეალობით - 2013 წლამდე მოქმედი შრომის კოდექსი (ეროვნულ დონეზე, ასევე საერთაშორისო შეფასებით) მიჩნეული იყო როგორც დამსაქმებლის ინტერესსა და პრიორიტეტებზე მორგებული ნორმატიული დოკუმენტი. საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ გამოიკვეთა მნიშვნელოვანი ხარვეზები საერთაშორისო შრომის სტანდარტებთან შეუსაბამობის კუთხით. შედეგად, 2013 წელს განხორციელებული ცვლილებების ძალით საქართველოს შრომის კანონმდებლობა განვითარების ახალ ეტაპზე გადავიდა.

2013 წლიდან საგრძნობლად გაიზარდა საქართველოს საერთო სასამართლოებში რეგისტრირებული შრომითი სარჩელების რაოდენობა.<sup>1</sup> დამსაქმებელსა და დასაქმებულს (კანდიდატს) შორის შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში გამოიკვეთა არაერთი პრობლემური სამართლებრივი საკითხი. 2015 წელს დაარსდა შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი. დეპარტამენტის მანდატი შრომის უსაფრთხოების საკითხებით შემოიფარგლებოდა და სამუშაო ადგილზე ინსპექტირებისთვის მას დამსაქმებლის წინასწარ თანხმობა სჭირდებოდა. ამასთან, ინსპექტირების შემდგომ, დეპარტამენტის მიერ შემუშავებულ რეკომენდაციებს სავალდებულო ძალა არ გააჩნდა. 2019 წლის თებერვალში მიღებულმა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულმა კანონმა შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება და მანდატი მნიშვნელოვნად გააფართოვა და ინსპექტირების ქმედითი მექანიზმის ჩამოყალიბება დაისახა მიზნად. შედეგად, ქვეყანაში შრომით სამართლებრივი ურთიერთობები ახალი გამოწვევების წინაშე დადგა.

საგულისხმოა საერთაშორისო კონტექსტი. 2013 წელს შრომის კოდექსში ინიცირებული ცვლილებები დადებითად შეფასდა საერთაშორისო სტანდარტ

<sup>1</sup> იხ. „მართლმსაჯულება საქართველოში“, 2008–2018 წლის სტ <http://www.supremecourt.ge/statistics/> [ბოლო ნახვა: 2 სექტემბერი, 2019].



დაახლოების თვალსაზრისით.<sup>2</sup> თუმცა კვლავ გამოწვევად რჩება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში „ILO“) ზოგიერთ კონვენციასთან და საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის საკითხი. განსაკუთრებით ხაზგასასმელია „ერთის მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმება“ (შემდგომში „ასოცირების შესახებ შეთანხმება“) და კონკრეტულად მისი IV კარი - ვაჭრობა და ვაჭრობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომელიც ცნობილია, როგორც ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ შეთანხმება (შემდგომში „DCFTA“). აღნიშნული შეთანხმების 227-ე მუხლში (რომელიც განსაზღვრავს ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების ძირითად მიზნებსა და კონტექსტს) აღიარებულია, რომ საქართველოს სახელმწიფო მხარს უჭერს, მათ შორის, ILO-ს 1998 წლის დეკლარაციას შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ და 2008 წლის დეკლარაციას სოციალური თანასწორობა სამართლიანი გლობალიზაციის შესახებ. იმავე მუხლში ყურადღება გამახვილებულია ვაჭრობასთან დაკავშირებულ შრომითი საკითხების, როგორც ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების მიმართ გლობალური მიდგომის ნაწილის მნიშვნელობაზე. „ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ 229-ე მუხლის თანახმად, შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ ILO-ს 1998 წლის დეკლარაციით აღებული ვალდებულებების შესაბამისად და მის განსახორციელებლად საქართველოს სახელმწიფო ვალდებულია პატივი სცეს, ხელი შეუწყოს, რეალურად ასახოს კანონმდებლობაში და პრაქტიკაში განახორციელონ ILO-ს (ფუნდამენტური) კონვენციები.<sup>3</sup>

„ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ - DCFTA-ის 235-ე მუხლი აღიარებს ქვეყანაში შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის საკანონმდებლო მოწესრიგების უმნიშვნელოვანეს ქვაკუთხედს. საუბარია ინვესტიციის წახალისების მიმართებაზე შრომით ურთიერთობის დაცვის დონესთან. კერძოდ, 235.1-ე მუხლში მითითებულია, რომ მხარეები აცნობიერებენ, რომ მიუღებელია ვაჭრობისა თუ ინვესტიციების წახალისება იმ დაცვის დონის შესუსტებით, რომელიც გათვალისწინებულია

<sup>2</sup> იხ. მაგ. Observation (CEACR) - adopted 2014, published 104th ILC session (2015); [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3191578](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3191578) [ბოლო ნახვა: 2 სექტემბერი, 2019].

<sup>3</sup> „ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ 228.1-ე მუხლი განსაზღვრავს საქართველოს სახელმწიფოს უფლებას განსაზღვრონ ეროვნულ დონეზე შრომითი ურთიერთობების დაცვის დონე. აღნიშნული მიზნებისათვის სახელმწიფოს უნდა მიიღოს და/ან შეცვალოს ადგილობრივი კანონი თუ პოლიტიკა რათა უზრუნველყოფილი იქნეს ILO-ს საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან და შეთანხმებებთან თანხვედრა. 228.2-ე პუნქტი დამატებით განმარტავს, რომ საქართველოს სახელმწიფომ უნდა სცადოს იმის უზრუნველყოფა, რომ მისი კანონები და პოლიტიკა ითვალისწინებდეს და ხელს უწყობდეს შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მიღწევას და შეეცადოს გააგრძელოს ამ კანონებისა და პოლიტიკის და მათი ძირითადი დაცვის დონის გაუმჯობესება. 229-ე მუხლში დეკლარირებულია სრული და პროდუქტიული დასაქმება და ღირსეული შრომა, გლობალიზაციის მართვის ძირითადი ელემენტები. იმავე ნორმის ძალით საქართველოს სა ადასტურებს მის ვალდებულებას, რომ ხელი შეუწყოს საერთაშორისო ვაჭრობის განვითარებით, რომელიც უზრუნველყოფს სრული და ნაყოფიერი დასაქმებისა და ღირსეულ არსებობას ყველასათვის.





ადგილობრივი შრომითი კანონმდებლობით. იმავე მუხლის მეორე პუნქტში ხაზგასმულია, რომ საქართველოს სახელმწიფომ არ უნდა მოახდინოს თავის არიდება და უგულვებელყოფა ან შესთავაზოს თავის არიდება და უგულვებელყოფა მისი შრომის კანონმდებლობიდან ვაჭრობის წახალისების ან მათ ტერიტორიაზე ინვესტორის ინვესტიციების შემოყვანის, მოძიების, გაძლიერების ან შენარჩუნების მიზნით. განსაკუთრებით საყურადღებოა მესამე ნაწილი, რომელიც ეხება შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ აღსრულებას - საქართველოს სახელმწიფომ არ უნდა დაუშვას მუდმივი ან პერიოდული ქმედებების ან უმოქმედობის ერთობლიობით ჩაიშალოს შრომითი კანონმდებლობის ეფექტიანი განხორციელება, ინვესტიციებისა და ვაჭრობის წახალისებისთვის. ექვგარეშეა, რომ ზემოაღნიშნული საბაზისო სამართლებრივი პოსტულატი განსაზღვრავს იმ მიმართულებებს, რომლებსაც მკაცრად უნდა დაეფუძნოს საქართველოში შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის მომწესრიგებელი პოლიტიკა.

„ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ VI კარი, რომელიც ეხება საქართველოსა და ევროპის კავშირს შორის თანამშრომლობის სხვა სფეროებს, მოიცავს მე-14 თავს - დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები. 354-ე მუხლში კი მითითებულია, რომ „*საქართველო მოახდენს ეროვნული კანონმდებლობის დაახლოებას წინამდებარე შეთანხმების XXX დანართში მითითებულ ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებთან და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებთან, ამავე დანართის დებულებების შესაბამისად*“. XXX დანართი ეხება იმავე საკითხს (დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები) და განსაზღვრავს საქართველოს ვალდებულებას განსაზღვრულ ვადებში ეტაპობრივად დაუახლოვოს თავისი კანონმდებლობა ევროკავშირის კანონმდებლობასა და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებს შემდეგ სამ სფეროში: შრომის სამართალი; დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა და ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე. XXX დანართში შრომის სამართალთან, დისკრიმინაციის აკრძალვასთან და გენდერული თანასწორობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე განსაზღვრულია დირექტივები (კონკრეტული ვადების მითითებით), რომელთანაც ჰარმონიზაციის ვალდებულება გააჩნია საქართველოს სახელმწიფოს.

ევროკავშირისა (EU) და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) ეგიდით ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ საქართველოს მოქალაქეები შრომის უფლებების დარღვევას, სხვა უფლებებს შორის, ყველაზე ხშირად უჩივიან.<sup>4</sup> საგულისხმოა, რომ 2012 წელს ჩატარებული მსგავსი შინაარსის კვლევის მიხედვითაც, საქართველოს მოქალაქეთა ყველაზე დიდი ნაწილი შრომის უფლების დარღვევაზე საუბრობდა<sup>5</sup>. ამასთან, 2019 წელს, კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრისა (CRRC) და ღია საზოგადოების ფონდის (OSGF) ჩატარებული მოსახლეობის გამოკითხვის მიხედვით,

<sup>4</sup> ACT (2017). ადამიანის უფლებები და მართლმსაჯულება საქართველოში: საზოგადოების დამოკიდებულება და ინფორმირებულობა, გვ. 42-45. ხელმისაწვდომია მზულზე: [https://www.undp.org/content/dam/georgia/docs/publications/DG/UNDP\\_GE\\_DG\\_Human\\_Rights\\_S7\\_geo.pdf](https://www.undp.org/content/dam/georgia/docs/publications/DG/UNDP_GE_DG_Human_Rights_S7_geo.pdf) [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>5</sup> იქვე, გ. 44.



სამუშაო ადგილზე ხდება არასათანადო ანაზღაურება (71%), შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევა (64%), სამუშაო საათების ხანგრძლივობის ნორმების დარღვევა (57%), ანაზღაურების დაგვიანება (42%), ანაზღაურებადი შვებულების უფლების დარღვევა (30%), დეკრეტული შვებულების უფლების დარღვევა (15%)<sup>6</sup>. ამ კონტექსტში უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ შრომის პირობების ინსპექტირების 2019 წლის სახელმწიფო პროგრამის<sup>7</sup> ფარგლებში, 2019 წლის 1 იანვრიდან ამავე წლის 15 აგვისტოს ჩათვლით განხორციელდა 109 შემოწმება, რომლის შედეგად გამოიკვეთა, რომ შრომის უსაფრთხოების პირობების დარღვევასთან ერთად, ხშირად სახეზეა შრომითი უფლებების დარღვევის ფაქტებიც, მათ შორის, სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლება, გამოსაცდელი ვადის პირობების დარღვევა, სამუშაო საათების, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების, ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების გამოყენების წესის დარღვევა. 2018 წელს, საქართველოს სახალხო დამცველმა, შრომის უსაფრთხოების ნორმების გამკაცრების საჭიროებასთან ერთად,<sup>8</sup> ხაზი გაუსვა შრომის უფლებების შემდგომი რეგულირებისა და დამოუკიდებელი და ქმედითი შრომის ინსპექციის შექმნის აუცილებლობას<sup>9</sup>.

საგულისხმოა ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის ყოველწლიური ანგარიშები,<sup>10</sup> სადაც წარმოდგენილია არაერთი კრიტიკული შენიშვნა და რეკომენდაცია „შრომის კოდექსში“ შესატან ცვლილებებთან დაკავშირებით, რომელიც მათ შორის ეხება გაფიცვის უფლებას, თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს, ქმედითი შრომის ინსპექციის შექმნას. ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წლების დღის წესრიგის მიხედვით, საქართველო იღებს ვალდებულებას, გააგრძელოს მუშაობა ქმედითი შრომის ინსპექციის შესაქმნელად და უზრუნველყოს მისი უფლებამოსილების გავრცელება შრომის ყველა პირობასა და შრომითი ურთიერთობის ყველა ასპექტზე.<sup>11</sup>

<sup>6</sup> CRRC (2018). გამოკითხვა პოლიტიკური და სოციალური საკითხების შესახებ, გ. 30. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://osgf.ge/wp-content/uploads/2019/04/CRRC-research.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>7</sup> იხ. საქართველოს მთავრობის N603 დადგენილება (31.12.2018) შრომის პირობების ინსპექტირების 2018 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ. ხელმისაწვდომია მზულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4443902?publication=0> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>8</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). საქართველოს სახალხო დამცველის საპარლამენტო ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, გვ. 186-193. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019042620571319466.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>9</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). ეროვნული საბაზისო კვლევა ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია მზულზე: <https://drive.google.com/file/d/1jlujQ6bN40Wr1BJFukQx3wv326Stell/view> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>10</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID:::](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_ID:::) [ბოლო ნახვა: 2 სექტემბერი, 2019].

<sup>11</sup> იხ. ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წწ. დღის წესრიგი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex\\_ii\\_-\\_eu-georgia\\_association\\_agenda\\_text.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex_ii_-_eu-georgia_association_agenda_text.pdf) [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].





ასევე ხაზი უნდა გაესვას ევროპის სოციალური ქარტიის ზოგიერთი რატიფიცირებული ნორმის ეროვნული იმპლემენტაციის საკითხს. სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის მიერ საქართველოში შრომის უფლების დაცვის შესახებ 2018 წელს მომზადებულ დასკვნაში მითითებულია, რომ შრომის ეროვნული კანონმდებლობა, როგორც წესი, არ შეესაბამება ევროპის სოციალური ქარტიის მოთხოვნებს. კომიტეტის შეფასებით, საქართველოს შრომის ინსპექციის უწყება არ ზედამხედველობს დამსაქმებელთა მიერ ყოველდღიური და ყოველკვირეული სამუშაო დროის მარეგულირებელი ნორმების დაცვას, რაც საქართველოს მიერ რატიფიცირებული ევროპის სოციალური ქარტიის მოთხოვნათა დარღვევაა.<sup>12</sup> ამასთან, 2019 წლის მაისში, საქართველოსა და ევროკავშირს ყოველწლიური ადამიანის უფლებათა დიალოგის მე-12 რაუნდის ფარგლებში, ევროკავშირმა მოუწოდა საქართველოს, უზრუნველყოს სრულყოფილი შრომის ინსპექციის შექმნა.

შრომის უფლებების დაცვის მდგომარეობა ასევე გახდა ამერიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ 2018 წლის ანგარიშის ნაწილი. დასკვნის მიხედვით, მთავრობა ვერ უზრუნველყოფს ქმედით ზედამხედველობას მინიმალური ანაზღაურების, სამუშაო საათებისა და შრომის სხვა უფლებებთან მიმართებით.<sup>13</sup> ამასთან, ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ გაეროს სამუშაო ჯგუფის ოფიციალური განცხადებით, 2019 წლის 1 სექტემბრის შემდეგაც კი, საქართველოს შრომის მარეგულირებელი კანონმდებლობა შესაბამისობაში არ იქნება არსებულ გამოწვევებთან, თუ შრომითი ზედამხედველობა არ გავრცელდება შრომის უფლებების ყველა ასპექტზე.<sup>14</sup> საერთაშორისო უფლებადაცვითი ორგანიზაცია Human Rights Watch-ის 2019 წლის აგვისტოში გამოქვეყნებული ვრცელი ანგარიშის მიხედვით, საქართველომ, კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანის გზით, უნდა შექმნას „დამოუკიდებელი, სათანადო პერსონალით დაკოპლექტებული და მომზადებული შრომის ინსპექცია ფართო მანდატით, რომელიც გულისხმობს სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებისა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ყველა საკითხის შემოწმებას; Human Rights Watch-ის რეკომენდაციითვე, შრომის ინსპექციას უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, „სისტემატურად შეამოწმოს სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული ნებისმიერი საფრთხე, მათ შორის და

<sup>12</sup> იხ. სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის დასკვნა საქართველოს შესახებ.

ხელმისაწვდომია ბმულზე:

<https://hudoc.esc.coe.int/eng#%22tabview%22:%22document%22,%22ESCDcIdentifier%22:%222018/def/GEO/2/1/EN%22>] [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>13</sup> ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტი (2018). ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/GEORGIA-2018-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>14</sup> იხ. გაეროს ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების სამუშაო ჯგუფის განცხადება. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24474&LangID=en> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].



არა მხოლოდ, სამუშაო საათებთან, დადლილობასთან და ადეკვატურ დასვენებასა და საწარმოო ზეწოლასთან დაკავშირებული საფრთხეები“<sup>15</sup>.

#### ა.ა.ბ) არსებული პრობლემების გადასაჭრელად კანონის მიღების აუცილებლობა:

ზემოთ განხილული პრობლემური საკითხები, გამოწვევები და პრაქტიკაში გამოვლენილი ხარვეზები საჭიროებს შესაბამის ნორმატიულ აქტში - კონკრეტულად კი „შრომის კოდექსში“ ცვლილებების განხორციელებას.

#### ა.ბ) კანონპროექტის მოსალოდნელი შედეგები:

კანონპროექტის მიღება იქნება კიდევ ერთი წინგადადგმული ნაბიჯი საქართველოს შრომის სამართლის ევროპულ კანონმდებლობასთან და საერთაშორისო სტანდარტებთან დაახლოვების თვალსაზრისით. არსებული გამოწვევების, პრაქტიკაში გამოვლენილი ხარვეზებისა და პრობლემების გათვალისწინებით საქართველოს შრომის კანონმდებლობა უფრო დაუახლოვდება ევროპული კავშირის დირექტივით და ILO-ს კონვენციებით გათვალისწინებულ სტანდარტებს. გარდა ამისა, კანონპროექტის მიღებით, საქართველო შეასრულებს „ასოცირების შესახებ შეთანხმებით“ ნაკისრი ვალდებულებების მნიშვნელოვან ნაწილს. კანონპროექტი თავის მხრივ ხელს შეუწყობს, შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტების განვითარებას, დახვეწასა და გაუმჯობესებას.

#### ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი

კანონპროექტით რეგულირდება აქამდე დაურეგულირებელი ან არასრულყოფილად რეგულირებული შრომითსამართლებრივი საკითხები. ეროვნული კანონმდებლობის ევროპული კავშირის კანონმდებლობასთან და საერთაშორისო სტანდარტებთან ჰარმონიზაციის უზრუნველყოფის მიზნით, კანონპროექტი გულისხმობს შემდეგი საკითხების მოწესრიგებას: დისკრიმინაციის აკრძალვა; ზეპირი და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება; შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები; სტაჟიორის სამართლებრივი სტატუსი; არასრული სამუშაო განაკვეთი; სამუშაო დრო; დასვენების-შესვენების უფლება; ზეგანაკვეთური სამუშაო; ცვლაში მუშაობა; ღამით მუშაობა; ორსულობის და მშობიარობის გამო შვებულება, ბავშვის მოვლის გამო შვებულება, რომელიც ასევე მოიცავს მამების ანაზრაურებად შვებულების უფლებას; შრომის ანაზრაურება და მინიმალური ხელფასი; მასობრივი დათხოვნა; საწარმოთა გადაცემა; გაფიცვის უფლება; კოლექტიური შრომითი მედიაცია; ინფორმაცია და კონსულტაცია სამუშაო ადგილზე; შრომით უფლებებთან დაკავშირებით სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელება.

<sup>15</sup> Human Rights Watch (2019). No Year without Deaths: A Decade of Deregulation Puts Georgian M Risk. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.hrw.org/report/2019/08/22/no-year-without-deaths-deregulation-puts-georgian-miners-risk> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].





უფრო კონკრეტულად:

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით ცვლილებები ეფუძნება ევროპული კავშირის შემდეგ სამ დირექტივას: **2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს 2000/78/EC დირექტივა** (რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას); **2000 წლის 29 ივნისის საბჭოს 2000/43/EC დირექტივა** (რომელიც უზრუნველყოფს რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას) და **2006 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა** (რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას). აღნიშნული დირექტივებიდან გამომდინარე, წარმოდგენილი კანონპროექტი გულისხმობს დისკრიმინაციის ნიშნების არსებულ ჩამონათვალში ნიშნების კიდევ უფრო გაფართოვებას; პირდაპირი და არაპირდაპირი დეფინიციის წარმოდგენას; თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დანერგვას; მტკიცების ტვირთის მკაფიო რეგლამენტირებას; დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლების დაზუსტებას; დაცვისა და დახმარების განსაკუთრებული ღონისძიებების რეგლამენტირებას და გონივრული მისადაგების პრინციპის დადგენას.

ზეპირ და ვადიან შრომით ხელშეკრულებასთან და შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან დაკავშირებული ცვლილებები გამომდინარეობს „ვადიანი სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე ევროპის კავშირის საბჭოს **1999 წლის 28 ივნისის 1999/70/EC დირექტივიდან** და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებ ევროპის კავშირის საბჭოს **1991 წლის 14 ოქტომბრის 91/533/EEC დირექტივიდან**. წარმოდგენილი კანონპროექტი გულისხმობს ზეპირი და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადების შეზღუდავს და შრომითი ხელშეკრულების შინაარსთან დაკავშირებით დამატებითი არსებითი პირობების დადგენას, როგორცაა მაგ. შრომის ანაზღაურების კომპონენტები, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი.

კანონპროექტი გულისხმობს სტაჟიორის სამართლებრივი სტატუსის რეგულირებასა და სტაჟიორის მოქცევას შრომის კოდექსის მოქმედების სფეროში.

არასრული სამუშაო განაკვეთთან დაკავშირებული ცვლილებები ნაკარნახევია „ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე ევროპის კავშირის საბჭოს **1997 წლის 15 დეკემბრის 97/81/EC დირექტივით**. პროექტი გულისხმობს არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულის პირის სამართლებრივი დაცვის შესაძლებლობის გაჩენას და ზოგადად არასრულ განაკვეთზე დასაქმ დაკავშირებული საკითხების რეგულირებას.



კანონპროექტის ერთ-ერთი ცენტრალური საკითხია სამუშაო დროის, დასვენებისა და შესვენების უფლების რეგლამენტირებას, ზეგანაკვეთური სამუშაოს მინიმალური ანაზღაურების ტარიფის დაწესება, ცვლაში და ღამით მუშაობის საკითხის რეგულირება. წარმოდგენილი ნორმები ძირითადად გამომდინარეობს სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ ევროპარლამენტისა და ევროპის კავშირის საბჭოს **2003 წლის 4 ნოემბრის 2003/88/EC დირექტივიდან**.

კანონპროექტი მოიცავს ორსულობის და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, (მათ შორის მამებისთვის) ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების დაწესებას. შესაბამისი კალენდარული დღეების დადგენილი ხანგრძლივობით შემოთავაზებულია შვებულებების გამოყენების წესი.

წარმოდგენილი კანონპროექტში შემოთავაზებულია შრომის ანაზღაურების ტერმინის განმარტება, რომელიც თავის მხრივ ეფუძნება 2006 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივით (რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას) განსაზღვრული ანაზღაურების დეფინიციას. კანონპროექტში ასევე წარმოდგენილია ვალდებულება, რომ შრომის ანაზღაურება არ უნდა იყოს მინიმალურ ხელფასზე ნაკლები. მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის მექანიზმი, მისი მოქმედების ფარგლები და ანაზღაურების დაცვასთან დაკავშირებული რეგულაციები კი განსაზღვრული უნდა იქნეს მინიმალური ანაზღაურების შესახებ სპეციალური კანონით.

კანონპროექტი გულისხმობს ევროპული კავშირის სტანდარტთან შესაბამისობაში მყოფ მასობრივი დათხოვნის რეგულირებას, რომელიც გამომდინარეობს მასობრივი დათხოვნის შესახებ წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე **ევროპის კავშირის საბჭოს 1998 წლის 20 ივლისის 98/59/EC დირექტივიდან**. წარმოდგენილი რეგულირებით დამსაქმებელს ეკისრება მასობრივ დათხოვნასთან დაკავშირებული მთელი რიგი ვალდებულებები, რომელთა მიზანი დასაქმებულთა ინტერესების მაქსიმალური დაცვაა.

ქართული შრომის სამართლისთვის სიახლეა საწარმოთა გადაცემასთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი შეზღუდვები, რომელიც ეფუძნება საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში დასაქმებულთა უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე **ევროპის კავშირის საბჭოს 2001 წლის 12 მარტის 2001/23/EC დირექტივას**. სიახლეა ასევე ლატვიისა და სლოვაკეთის მოდელის მაგალითზე შემუშავებული დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთათვის ინფორმაციის მიწოდების წესი და შესაბამისი კონსულტაციის განხორციელების ვალდებულება. აღნიშნული მნიშვნელოვანი შრომითსამართლებრივი გარანტია ეფუძნება დასაქმ ინფორმირებისა და მათთვის კონსულტაციების გაწევის მიზნით დასაქმ





**წარმომადგენლობის შესახებ ევროპარლამენტისა და ევროპის კავშირის საბჭოს 2002 წლის 11 მარტის 2002/14/EC დირექტივას.**

კანონპროექტში წარმოდგენილია გაფიცვის უფლების დაზუსტებული რეგულირება, რომელიც აგებულია ILO–ს ექსპერტთა კომიტეტისა და გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის მიდგომათა გამოყენებით. აღნიშნულ ნაწილში გათვალისწინებულია ILO–ს ექსპერტთა კომიტეტის მხრიდან მრავალი წლის განმავლობაში გამოთქმული შენიშვნები შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ გაფიცვის უფლებასთან დაკავშირებით. ეს ახლებური დანაწესი ასევე გულისხმობს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების ჩამონათვალის დამტკიცებას. კოლექტიური შრომითი დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღუსრულებასთან დაკავშირებული სირთულეების გათვალისწინებით, შემოთავაზებულია მედიაციის ფარგლებში მიღწეული შეთანხმების სასამართლოს მემვეობით აღსრულების წესი.

ინიციატივა გულისხმობს შრომის ინსპექციის უფლებამოსილების განსაზღვრას შრომით უფლებებთან დაკავშირებით სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების თვალსაზრისით. შრომით დებულებებთან დაკავშირებულ საკითხებზე შემოთავაზებულია სხვადასხვა ადმინისტრაციული სახდელეები, რომელიც შეიძლება იყოს, როგორც გაფრთხილება ასევე ჯარიმა. ჯარიმის გამოთვლის მეთოდი იგივეა რაც გათვალისწინებულია „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.

**ა.დ) კანონპროექტის კავშირი სამთავრობო პროგრამასთან, და შესაბამის სფეროში არსებულ სამოქმედო გეგმასთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში (საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული კანონპროექტის შემთხვევაში):**

ასეთი არ არსებობს.

**ა.ე) კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპი, ხოლო კანონისთვის უკუძალის მინიჭების შემთხვევაში, აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი დასაბუთება:**

„შრომის კოდექსში“ განხორციელებული ცვლილებები წარმოშობს გარკვეულ ვალდებულებებს დამსაქმებელთათვის. ამ ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულებისათვის მათ ესაჭიროებათ გარკვეული დრო. ამდენად, ზოგიერთ საკითხთან დაკავშირებით კანონპროექტი ითვალისწინებს ძალაში შესვლის სპეციალურ ვადას.

**ა.ვ) კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვის მიზეზები და შე დასაბუთება (თუ ინიციატორი ითხოვს კანონპროექტის დაჩქარებულ განხილვას):**



ასეთი არ არსებობს.

**ბ) კანონპროექტის ფინანსური გავლენის შეფასება საშუალოვადიან პერიოდში (კანონპროექტის ამოქმედების წელი და შემდგომი 3 წელი):**

**ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო:**

კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყაროა სახელმწიფო ბიუჯეტი.

**ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:**

კანონპროექტის მიღება გავლენას მოახდენს ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე. წარმოდგენილი კანონპროექტის მიხედვით, სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახური უფლებამოსილი იქნება, შრომითი კანონმდებლობის დარღვევისათვის გამოიყენოს ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა ჯარიმის სახით. სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ სამართალდარღვევის გამოვლენის შემთხვევაში, ჯარიმის გადახდა დაეკისრება დამსაქმებელს და იგი მიიმართება სახელმწიფო ბიუჯეტში. ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე ჯარიმებიდან მიღებული შემოსავლის გავლენის ოდენობა დამოკიდებულია სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ შრომითი კანონმდებლობის გამოვლენილ დარღვევთა რაოდენობაზე და დამსაქმებლის მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილი ჯარიმების ოდენობაზე. თუმცა, ვინაიდან, წარმოდგენილი კანონპროექტის მიხედვით, სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის უფლებამოსილებები ფართოვდება, სავარაუდოა, რომ შემდეგ წლებში გაიზრდება შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებით გამოვლენილი სამართალდარღვევების რაოდენობა და დამსაქმებელთა მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილი თანხების ოდენობაც.

**ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:**

2020 წელს სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის ჩამოყალიბება დამატებითი ხარჯვითი ნაწილის ზრდას არ იწვევს, თუმცა ხარჯვითი ნაწილი გაიზრდება მომდევნო წლების საშუალო ვადიან პერიოდში.

2020 წელს სსიპ საქართველოს შრომის ინსპექციის ცენტრალური აპარატი განთავსდება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შენობაში და მას გაუკვე არსებული ინვენტარი, მატერიალურ-ტექნიკური საშუალებე აღჭურვილობა. გარდა ამისა, სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურმა ქუთაის ბათუმში უნდა გახსნას რეგიონალური წამომადგენლობა, რომლისთვისაც





იქნება საოფისე ტექნიკა, ინვენტარი, საიჯარო ქირა, ოფისის ფუნქციონირებასა და შენახვასთან დაკავშირებული თანხები. წელიწადში თითოეული რეგიონალური წარმომადგენლობისთვის საშუალოდ საჭიროა - 300 000 ლარი. 2021 წლიდან, დაგეგმილია ინსპექტორთა რაოდენობის გაიზრდა 100-მდე, რაც გამოიწვევს ინსპექტორების აღჭურვილობისთვის (მათ შორის, მზომი ხელსაწყოები, სამხრე კამერები, პლანშეტები), სატრანსპორტო საშუალების მოვლა-შენახვისათვის, სატრანსპორტო საშუალების დაზღვევისა და საწვავისათვის საჭირო ხარჯებს საშუალოდ - 350 000 ლარის ოდენობით.

ამჟამად, საქართველოს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტში დასაქმებულია შტატით გათვალისწინებული 7 თანამშრომელი და 17 შრომის ინსპექტორი, როგორც ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი. შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტს 2020 წლის ბოლომდე (სავარაუდოდ მესამე კვარტალში) დაემატება ხელშეკრულებით დასაქმებული 63 პირი, აქედან 60 დასაქმდება შრომის ინსპექტორის, ხოლო 3 - იურიდიულ საკითხებში კონსულტანტის პოზიციაზე. შესაბამისად, მიმდინარე წელს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის 87 თანამშრომლისათვის (27 05 02 პროგრამული კოდით) სახელფასო ბიუჯეტისთვის გათვალისწინებულია - 1 300 000 ლარი. ვინაიდან, 2021 წლისთვის დაგეგმილია შრომითი ინსპექტორების რაოდენობის 100-მდე გაზრდა, მათთვის რანჟირების სისტემის შემოღება და კატეგორიებად დაყოფა (ინსპექტორი, უფროსი ინსპექტორი), წინა წელთან შედარებით 2021 წლის სახელფასო ბიუჯეტი დაახლოებით გაიზრდება - 2 340 000 ლარით. ხოლო, 2022 წლისთვის დაგეგმილია შრომითი ინსპექტორების რაოდენობის 150-მდე ზრდა, რაც თავის მხრივ, წინა წელთან შედარებით, 2022 წლის სახელფასო ბიუჯეტს დაახლოებით - 1 310 000 ლარით გაზრდის. 2023 წლისთვის წინა წელთან შედარებით არ იზრდება სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის სახელფასო ბიუჯეტი. რაც შეეხება სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის აპარატისა და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა დაზღვევას და სოციალურ უზრუნველყოფას, უნდა აღინიშნოს, რომ 2022 - 2023 წლის ბიუჯეტში იგი წლიურად, ბიუჯეტის ხარჯვითი ნაწილში გამოიწვევს დაახლოებით - 76 000 ლარით ზრდას.

მოქმედი შრომის კოდექსის მიხედვით, მხოლოდ დედაა უფლებმოსილი მიიღოს ანაზღაურება ორსულობა, მშობიარობა და ბავშვის მოვლისათვის, ხოლო წარმოდგენილი კანონპროექტის მიხედვით ფართოვდება პირთა წრე და ორსულობა-მშობიარობის შვებულება გამიჯნულია ბავშვის მოვლის შვებულებისგან. მიუხედავად იმისა, რომ კანონპროექტის მიხედვით მამას ენიჭება უფლება ისარგებლოს ბავშვის მოვლისათვის დაწესებული შვებულებით, წარმოდგენილი რედაქციით არ იზრდება ასეთი შვებულებისათვის გასაცემი დახმარების ოდენობა და ხდება თანხის გადანაწილება ორსულობა, მშობიარობის შვებულებასა და ბავშვის მოვლის შვებულებისთვის. ამასთან, იმ შემთხვევაში თუ მამის მხრიდან მომართვიანობა მაღალი, აღნიშნულმა შესაძლოა გაზარდოს სამინისტროს ადმინისტრირების და ამ მიმართულებით შესაძლოა საჭირო გახდეს შესაბამისი კადრის დამატე



კანონპროექტის მესამე მუხლით გათვალისწინებული ნორმატიული აქტების მიღება არ საჭიროებს მთავრობისგან და სამინისტროსგან დამატებითი თანხების გამოყოფას.

შრომის კოდექსის ცვლილებებიდან გამომდინარე სასამართლოს დავების რაოდენობამ შესაძლოა გამოიწვიოს გარკვეული ცვლილებები, თუმცა ეს არ გამოიწვევს სასამართლოს ხარჯების ზრდას.

**ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულებები, კანონპროექტის გავლენით სახელმწიფოს ან მის სისტემაში არსებული უწყების მიერ მისაღები პირდაპირი ფინანსური ვალდებულებების (საშინაოანსაგარეოვალდებულებები) მითითებით:**

კანონპროექტის მიღება არ ითვალისწინებს სახელმწიფოს მიერ ახალი ფინანსური ვალდებულებების აღებას.

**ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება, იმ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე გავლენის ბუნებისა და მიმართულების მითითებით, რომლებზედაც მოსალოდნელია კანონპროექტით განსაზღვრულ ქმედებებს ჰქონდეს პირდაპირი გავლენა:**

კანონპროექტის მიღების შემთხვევაში, სამუშაო ადგილზე დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის თვალსაზრისით დამსაქმებლებისთვის წესდება მთელი რიგი რეგულაციები. კანონპროექტი მოიცავს საქართველოს შრომის ბაზრისთვის უცნობ, არაერთ სიახლეს, რასაც პირდაპირი გავლენა ექნება დამსაქმებლებზე სამუშაოსთვისებრივად ახლებურად ორგანიზების თვალსაზრისით. კანონპროექტმა შესაძლოა დამსაქმებლისთვის წარმოშვას დამატებითი ფინანსური ხარჯები, რამდენადაც შემოთავაზებული ცვლილებებით ახლებურად რეგულირდება შრომითი ურთიერთობის არაერთი კომპონენტი (ქალისა და მამაკაცის მიერ შესასრულებელი თანაბარი სამუშაოსათვის შრომის ანაზღაურების გათანაბრება, შშმ პირთა მიმართ თანაბარი მობყრობა, პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის უზრუნველყოფა, ორ სამსახურში დასაქმების შეზღუდვა, ზეგანაკვეთური, სამუშაო დრო, ცვლაში მუშაობა, სამუშაო, სამედიცინო გამოკვლევისთვის დახარჯული და ა.შ.).

ქალისადამაკაცის მიერ შესასრულებელი თანაბარი სამუშაოსათვის შრომის ანაზღაურების გათანაბრებას, დამსაქმებლის ფინანსურ მდგომარეობაზე შესაძლოა ქონდეს გავლენა, იმ შემთხვევაში, თუ ერთი და იგივე პოზიციაზე დასაქმებულ ქალსა და მამაკაცს თანაბარი სამუშაოსათვის აქვთ განსხვავებული ანაზღაურება, რა შემთხვევაშიც, დამსაქმებელს სხვაობის აღმოფხვრის მიზნით, შესაძლოა მოუწიოს დასაქმებულისათვის შრომის ანაზღაურების მომატება ან შემცირება. თავი აღნიშნულს შესაძლოა გავლენა ქონდეს დასაქმებულის ფინანსურ მდგომარეობაზე აღნიშნული ცვლილების გავლენა დასაქმებულსა და დამსაქმებელს დამოკიდებულია კომპანიაში არსებულ მდგომარეობაზე, კერძოდ, ერთი და





პოზიციაზე დასაქმებული ქალისა და მამაკაცის მიერ შესასრულებელ სამუშაოს მოცულობაზე და მათი ანაზღაურების ოდენობაზე. გარდა ამისა, აღნიშნული ჩანაწერი გულისხმობს თანასწორუფლებიანობის დაცვას შრომის ანაზღაურებისას არა მხოლოდ სხვადასხვა სქესის დასაქმებულების შემთხვევაში, არამედ ერთი სქესის დასაქმებულებს შორისაც, რაც თავის მხრივ, აისახება დამსაქმებლის ხარჯებზე.

დასაქმებულის ვალდებულება, რომ უზრუნველყოს შშმ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობა და გონივრული მისადაგების პრინციპის დაცვის მიზნით, განახორციელოს კანონპროექტით გათვალისწინებული ღონისძიებები, როგორცა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ჰქონდეთ თანაბარი შესაძლებლობა დასაქმების, კარიერული წინსვლის, პროფესიული მომზადების, პროფესიული გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების ხელმისაწვდომობაზე, ასევე სამუშაო გარემოს ადაპტირება შესაძლოა იწვევდეს დამსაქმებლის მხრიდან შესაბამისი ხარჯების გამოყოფას, რაც გავლენას მოახდენს დამსაქმებლის ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე. ამასთან, აღნიშნულს შესაძლოა გავლენა ქონდეს დასაქმებულთა ფინანსურ მდგომარეობაზე, ვინაიდან, აღნიშნულ ცვლილებამდე, დასაქმებული შესაძლოა თავად უწევდა კარიერული წინსვლის და კვალიფიკაციის ამაღლების ზრუნვისთვის საჭირო თანხების გადახდა. დასაქმებულის და დამსაქმებლის ფინანსურ მდგომარეობაზე გავლენა დამოკიდებულია კომპანიაში დასაქმებულ შშმ პირთა რაოდენობაზე და კომპანიაში არსებული კარიერული წინსვლის და კვალიფიკაციის ამაღლების ხელმისაწვდომობაზე.

დასაქმებულის პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის ვალდებულების დამსაქმებლისთვის დაკისრებამ, შესაძლოა გავლენა იქონიოს დამსაქმებლის ხარჯებზე, ვინაიდან კანონპროექტის მიღების შემდეგ შესაძლოა გაიზარდოს კვალიფიკაციის ამაღლების სურვილის მქონე პირთა რაოდენობა, რაც დამსაქმებლებს გაუზრდის ხარჯებს. დასაქმებულის და დამსაქმებლის ფინანსურ მდგომარეობაზე გავლენა დამოკიდებული იქნება პროფესიული განვითარების ხელშეწყობისათვის აქტივობების საჭიროებაზე და დასაქმებულთა სურვილზე.

რისკის შემცველი პროფესიების შემთხვევაში, ერთზე მეტი შეთავსებით მუშაობის აკრძალვას, თუ ჯამურად ირღვევა V თავით დადგენილი სამუშაო დროის სტანდარტი შესაძლოა გავლენა ქონდეს შესაბამის პირებზე, ვინაიდან დასაქმებულს ორ სამსახურში დასაქმების შეზღუდვის შემთხვევაში შეუმცირდება შემოსავალი, თუმცა, ამ ეტაპზე არ არსებობს ინფორმაცია რისკის შემცველ პროფესიებში რამდენი პირი მუშაობს შეთავსებით და რამდენი არღვევს დადგენილი სამუშაო დროის სტანდარტს. მეორეს მხრივ, ზემოაღნიშნული ცვლილება გარკვეულწილად არაპირდაპირ მოახდენს გავლენას დამსაქმებლის ხარჯებზე იმდენად, რამდენადაც მას მოუწევს შეთავსებით მომუშავე დასაქმებულის ჩანაცვლება შესაბამისი ადამიანური რესურსებით. ვინაიდან ამ ნორმის დარღვევა იწვევს დამსაქმებლის დაჯარიმებას, აღნიშნულმა შესაძლოა გავლენა ქონდეს დამსაქმებლის ბიუჯეტზე, გავლენის ოდენობა დამოკიდებული იქნება გამოვლენილი დარღვევების რაოდენობაზე.



კანონპროექტის მიხედვით იცვლება ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ოდენობა, კერძოდ, წარმოდგენილი რედაქციით ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით და ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით არანაკლებ შრომის ანაზღაურების ნორმირებული საათობრივი განაკვეთის 125 პროცენტისა. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული მუშაობს ზეგანაკვეთურად, აღნიშნული ცვლილება გავლენას იქონიებს, როგორც დამსაქმებელის, ასევე, დასაქმებულებულის ფინანსურ მდგომარეობაზე. დასაქმებულის და დამსაქმებლის ფინანსურ მდგომარეობაზე გავლენა დამოკიდებულია კომპანიაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს საჭიროებაზე, ორგანიზაციაში ზეგანაკვეთურად მომუშავე პირთა რაოდენობაზე და დასაქმებულისა და დამსაქმებელს შორის დღეს არსებულ შეთანხმებაზე.

კანონპროექტის მიხედვით, დედასთან ერთად მამასაც ენიჭება ბავშვის მოვლის გამო შვებულების სარგებლობის უფლება, თუმცა წარმოდგენილი რედაქცია ითვალისწინებს მხოლოდ მშობლებზე დღეების გადანაწილებას და არ იზრდება ასეთი შვებულებისათვის გასაცემი დახმარების ოდენობა.

კანონპროექტი შრომითი კანონმდებლობის დარღვევის შემთხვევაში ითვალისწინებს ჯარიმებსაც, რასაც გავლენა ექნება დაჯარიმებულ პირებზე.

**ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის (ფულადიშენატანის) ოდენობა შესაბამის ბიუჯეტში და ოდენობისგან საზღვრის პრინციპი:**

კანონპროექტით არ დგინდება ახალი გადასახადი ან მოსაკრებელი. კანონპროექტის მიღების შემთხვევაში, სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახური უფლებამოსილი იქნება შრომითი უფლებებისა დარღვევის შემთხვევაში, დამსაქმებელთა მიმართ გამოიყენოს ადმინისტრაციული ჯარიმა, შესაბამისი საფუძვლითა და წესით.

**გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან**

**გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის სამართალთან:**  
კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სამართალს.

**გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან:**

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება რომელიმე საერთაშორისო ორგანიზაციის საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.



გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან და შეთანხმებებთან, აგრეთვე, ისეთი ხელშეკრულების/შეთანხმების არსებობის შემთხვევაში, რომელსაც უკავშირდება კანონპროექტის მომზადება, – მისი შესაბამისი მუხლი ან/და ნაწილი:

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება საქართველოს მიერ დადებულ არცერთ ორმხრივ ან მრავალმხრივ ხელშეკრულებას და/ან შეთანხმებას. კანონპროექტის მიღება შეესაბამება ასოცირების შესახებ შეთანხმებას, ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებასა და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის.

*„ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ 354-ე მუხლის თანახმად, „საქართველო მოახდენს ეროვნული კანონმდებლობის დაახლოებას წინამდებარე შეთანხმების XXX დანართში მითითებულ ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებთან და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებთან, ამავე დანართის დებულებების შესაბამისად“.*

გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირის ის სამართლებრივი აქტი, რომელთან დაახლოების ვალდებულებაც გამომდინარეობს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან“ ან ევროკავშირთან დადებული საქართველოს სხვა ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებებიდან:

კანონპროექტი შესაბამისობაშია „ერთის მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ XXX დანართში ჩამოთვლილ შემდეგ დირექტივებთან:

- 2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს 2000/78/EC დირექტივა, რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას;
- 2000 წლის 29 ივნისის საბჭოს 2000/43/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას;
- 2006 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას;
- 1999 წლის 28 ივნისის საბჭოს 1999/70/EC დირექტივა ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC), ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირისა (UNICE) და დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრის (CEEP) მიერ გაფორმებული “ვადიანი სამუშაოს შესახებ” ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე
- 1991 წლის 14 ოქტომბრის საბჭოს 91/533/EEC დირექტივა შრომითი ხელშეკრულების გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების





- 1997 წლის 15 დეკემბრის საბჭოს 97/81/EC დირექტივა ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირის (UNICE), დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრისა (CEEP) და ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC) მიერ გაფორმებული “ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ” ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე - დანართი: ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ” ჩარჩო შეთანხმება;
- 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88/EC დირექტივა სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ;
- 1998 წლის 20 ივლისის საბჭოს 98/59/EC დირექტივა სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე;
- 2001 წლის 12 მარტის საბჭოს 2001/23/EC დირექტივა საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში დასაქმებულთა უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე;
- 2002 წლის 11 მარტის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2002/14/EC დირექტივა, რომელიც აყალიბებს ზოგად სტრუქტურას ევროპის თანამეგობრობაში დასაქმებულთა ინფორმირებისა და მათთვის კონსულტაციების გაწევის მიზნით – ევროპარლამენტის, საბჭოსა და ევროკომისიის ერთობლივი დეკლარაცია დასაქმებულთა წარმომადგენლობის შესახებ.

**დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები:**

**დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტები, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:**

კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილეობა მიიღეს: საქართველოს საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და ამავე სამინისტროს შრომითი პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა; სოციალურმა პარტნიორებმა; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ და მის მიერ დაქირავებულმა ექსპერტებმა; შრომით უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებმა.

**დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:**

ასეთი არ არსებობს.

**დ.გ) სხვა ქვეყნების გამოცდილება კანონპროექტის მსგავსი კანონების იმპლემენტაციის სფეროში, იმ გამოცდილების მიმოხილვა, რომელიც მაგალითად იქნა გამოყენებული კანონპროექტის მომზადებისას, ასეთი მიმოხილვის მომზადების შემთხვევაში:**

ასეთი მიმოხილვა არ არსებობს.



ე) კანონპროექტის ავტორი

საქართველოს პარლამენტის წევრი: დიმიტრი ცქიტიშვილი

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი

საქართველოს პარლამენტის წევრები დიმიტრი ცქიტიშვილი, სოფიო კილაძე, დავით მათიკაშვილი, თამარ ჩუგოშვილი, ირაკლი კობახიძე, რატი იონათამიშვილი, თამარ ხულორდავა.



## საქართველოს ორგანული კანონი

### საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ

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

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

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

„თავი II

შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა

მუხლი 4. შრომითი დისკრიმინაციის ცნება

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

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

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

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

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





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

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

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

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

მუხლი 5. დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები

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

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

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

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

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

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

მუხლი 6. სამუშაოსათვის დამახასიათებელი მოთხოვნები

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

მუხლი 7. მტკიცების ტვირთი

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

მუხლი 8. დაცვის ან დახმარების განსაკუთრებული ღონისძიებები

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



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

#### მუხლი 9. გონივრული მისადაგება

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

#### კარი II

ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობა

#### თავი III

შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

მუხლი 10. სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი და შრომითი ქმედუნარიანობის წარმოშობა

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

მუხლი 11. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა და ინფორმაციის გაცვლა შ ხელშეკრულების დადებამდე



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

მუხლი 12. შრომითი ხელშეკრულების დადება

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





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

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

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

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

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

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

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

მუხლი 13. შრომითი ხელშეკრულების ენა

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

მუხლი 14. შრომითი ხელშეკრულების შინაარსი

1. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია:

ა) ინფორმაცია შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა შესახებ;

ბ) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;

ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო;

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



სამუშაო ადგილი.

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

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

ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;

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

თ) დამსაქმებლის და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი;

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

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

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

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

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

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

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

მუხლი 15. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

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

მუხლი 16. არასრული სამუშაო განაკვეთი

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

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



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

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

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

4. რამდენადაც ეს შესაძლებელია, დამსაქმებელი ვალდებულია:

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

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

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

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

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

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

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

მუხლი 17. გამოსაცდელი ვადა

1. შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით,





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

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

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

4. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

### მუხლი 18. სტაჟირება

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

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

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

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

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

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

### თავი IV

#### სამუშაოს შესრულება

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

მუხლი 20. შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა

1. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისათვის შეტყობინებით დააზუსტოს შ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარე



რომლებიც არ ცვლის ხელშეკრულების არსებით პირობებს.

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

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

4. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად არ მიიჩნევა:

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

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

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

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

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

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

## მუხლი 21. მივლინება

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

2. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მივლინებაში გაგზავნა არ მიიჩნევა შ ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად, თუ მივლინების პერიოდი არ აღწელიწადში 45 კალენდარულ დღეს.



3. დამსაქმებლის მიერ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული ვადის გადამეტების შემთხვევა მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად.
4. დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯები.
5. ამ მუხლით გათვალისწინებული ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

მუხლი 22. დასაქმებულის პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა

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

მუხლი 23. შრომის შინაგანაწესი

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

თავი V

სამუშაო, შესვენების და დასვენების დრო

მუხლი 24. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა





1. ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, როდესაც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ და ასრულებს თავის საქმიანობას ან მოვალეობებს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.
2. დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.
3. ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიების შემთხვევაში, სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. საქართველოს მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ განსაზღვრავს ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიების ჩამონათვალს.
4. სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.
5. სამუშაო დღის განმავლობაში, როდესაც სამუშაო დრო აღემატება 6 საათს, დასაქმებულს წარმოემოება შესვენების უფლება. შესვენების ხანგრძლივობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დრო შეადგენს არანაკლებ 6 საათს, შესვენების ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 60 წუთი.
6. დასაქმებულს, რომელიც მეძუძური ქალია და კვებას ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ 1 საათისა. ბავშვის კვებისათვის შესვენება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება.
7. ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული 12-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის დასვენება შვიდდღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია მიმდევრობით ორჯერ 24 საათიანი დასვენების დროით სარგებლობა არაუმეტეს 14 დღის ფარგლებში.
8. 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს და დღის განმავლობაში 6 საათს.
9. 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს და დღის განმავლობაში 4 საათს.
10. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის კანონიერ წარმომადგენელს ან მხარდამჭერს უფლება აქვს, დასვენების დღეების გარდა, თვეში ერთხელ ისარგებლოს დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით ან დამსაქმებელთან შეთანხმოს შინაგანაწესისაგან განსხვავებული სამუშაო დრო.
11. დამსაქმებელი ვალდებულია ყოველდღიურად აღრიცხოს დასაქმებულთა ნამუშევარი დრო წერილობით ან/და ელექტრონული ფორმით და ნამუშევარი საათების აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა თუ სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე ეს შეუძლებელია. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი შეინახოს 1 წლის განმავლობაში. სამუშაო დროის აღრიცხვის წესი განისაზღვრება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ (შემდგომ – მინისტრი), სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.

მუხლი 25. ცვლაში მუშაობისას განსაზღვრული სამუშაო დრო

1. თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/შრომითი პროცესს საათიან უწყვეტ რეჟიმს, მხარეები უფლებამოსილი არიან, დადონ შ



ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტის პირობების გათვალისწინებით და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით.

2. ცვლაში მუშაობა ნიშნავს სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდს, რომლის მიხედვითაც დასაქმებულები თანამიმდევრობით ცვლიან ერთმანეთს ერთი და იგივე სამუშაოზე განსაზღვრული გრაფიკის, მათ შორის როტაციული გეგმის შესაბამისად, იმგვარად, რომ შესაძლებელი იყოს სამუშაო პროცესის გაგრძელება დასაქმებულისთვის დადგენილი სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს.

3. აკრძალულია მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა.

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

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

### მუხლი 26. სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესი

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

### მუხლი 27. ზეგანაკვეთური სამუშაო

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

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

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

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

5. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

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

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

6. ამ მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევებში, აკრძალულია ორ ახალნამშობიარეები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწ



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

მუხლი 28. ღამით მუშაობის შეზღუდვა

1. ამ კანონის მიზნებისათვის ღამის დრო გულისხმობს პერიოდს 22 საათიდან 6 საათამდე.
2. ღამის სამუშაოზე დასაქმებული არის ნებისმიერი პირი, რომელიც ყოველდღიური ნორმირებული სამუშაო დროის ფარგლებში ღამის დროის განმავლობაში ჩვეულებრივ მუშაობს არანაკლებ სამი საათი და ნებისმიერი პირი, რომელიც წლიური სამუშაო დროის განსაზღვრულ პროპორციულ ნაწილს მუშაობს ღამის დროის განმავლობაში. წლიური სამუშაო დროის ღამის სამუშაოს პროპორციულ განაკვეთს განსაზღვრავს მინისტრი, სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.
3. აკრძალულია ღამის სამუშაოზე არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმება – მისი თანხმობის გარეშე.
4. მიმღე, მაგნე ან საშიშპირობებიანი სამუშაო პირობებში ღამის სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულისთვის 24-საათის განმავლობაში მაქსიმალური სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს. აღნიშნული წესი არ მოქმედებს ცვლაში მუშაობის შემთხვევაზე.
5. დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია საკუთარი ხარჯით უზრუნველყოს ღამის სამუშაოზე დასაქმებულისათვის წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომ პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარება, სამედიცინო კონფიდენციალობის პრინციპის დაცვით. სამედიცინო შემოწმების პერიოდულობასა და ფარგლებს განსაზღვრავს მინისტრი, სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.
6. ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი, რომელსაც სამედიცინო დასკვნის თანახმად ღამის სამუშაოს შესრულებიდან გამომდინარე აქვს ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან პრობლემები, შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელმა უნდა გადაიყვანოს ასეთი დასაქმებულისთვის შესაფერის დღის სამუშაოზე.

მუხლი 29. სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარების უფლება

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

მუხლი 30. უქმე დღეები

1. უქმე დღეებია:

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





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

თ) 9 მაისი – ფაშიზმზე გამარჯვების დღე;

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

კ) 26 მაისი – საქართველოს დამოუკიდებლობის დღე;

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

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

ნ) 23 ნოემბერი – გიორგობის დღე.

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

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

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

## თავი VI შვებულება

მუხლი 31. შვებულების ხანგრძლივობა

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

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

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

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

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

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

მუხლი 32. შვებულების მიცემის წესი

1. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმე, შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნ ვადის გასვლამდეც.



2. მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს.
3. მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენება.
4. შვებულებაში არ ითვლება დროებითი 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 გათვალისწინებული, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დაადგინოს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა.

მუხლი 33. ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დამსაქმებლის წინასწარ გაფრთხილების ვალდებულება

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

მუხლი 34. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობა

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

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

მუხლი 35. ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის გამონაკლისი შემთხვევები

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

2. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.

მუხლი 36. საშვებულებო ანაზღაურება

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

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

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



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

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

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

მუხლი 40. დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო

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

თავი VIII  
შრომის ანაზღაურება





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

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

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

3. შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ.

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

მუხლი 42. შრომის ანაზღაურება იძულებითი მოცდენის დროს

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

2. დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება.

მუხლი 43. დაქვითვა შრომის ანაზღაურებიდან

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

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

მუხლი 44. საბოლოო ანგარიშსწორება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას

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

თავი IX

შრომის პირობების დაცვა

მუხლი 45. უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უფლება

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

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

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



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

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

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

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

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

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

თავი X

შრომითი ურთიერთობის შეჩერება და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

მუხლი 46. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

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

2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებია:

ა) გაფიცვა;

ბ) ლოკაუტი;

გ) აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება;

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

ე) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევა;

ვ) სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევა;

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

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



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

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

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

ლ) ანაზღაურების გარეშე შვებულება;

მ) ანაზღაურებადი შვებულება;

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

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

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

მუხლი 47. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:

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

ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;

გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;

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

ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

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

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

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

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





შვებულება;

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

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

მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;

ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება.

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

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

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

4. დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა:

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

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

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

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

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

მუხლი 48. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

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

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



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

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

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

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

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

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

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



დამსაქმებლისგან მიღებული შრომის ანაზღაურება.

მუხლი 49. მასობრივი დათხოვნა

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

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

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

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

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

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

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

მუხლი 50. საწარმოს გადაცემა

1. ამ კანონის მიზნებისათვის:

ა) საწარმოს გადაცემა ნიშნავს გარიგების ან კანონის საფუძველზე საწარმოს, ბიზნესის ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილის გადაცემას სხვა დამსაქმებელზე, რაც მათ შორის მოიაზრებს ეკონომიკური საქმიანობის გადაცემას რა დროსაც შენარჩუნებულია მისი იდენ ან/და არსებითი მსგავსება და რაც გულისხმობს რესურსების ორგანიზებულ დაჯგობრებულ დასაქმებულთა ასევე დამხმარე ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელების მიზნით (ა - „საწარმოს გადაცემა“);





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

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

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

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

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

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

6. თუ საწარმო, ბიზნესი ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილი ინარჩუნებს მის ავტონომიურობას, დასაქმებულთა გაერთიანებამ, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოთა გადაცემა, ასევე უნდა შეინარჩუნოს იგივე სტატუსი და ფუნქცია იმავე ვადით და პირობებით, რაც არსებობდა საწარმოს გადაცემის თარიღამდე.

7. გადამცემი საწარმო და მიმღები საწარმო ვალდებული არიან დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოთა გადაცემა, შეატყობინონ საწარმოს გადაცემის თარიღი, საწარმოს გადაცემის მიზეზები, საწარმოს გადაცემის შედეგად დასაქმებულთა სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგები და ასევე აცნობონ ნებისმიერი ღონისძიებების შესახებ, რომელიც ხორციელდება დასაქმებულთა მიმართებით. დასაქმებულთა გაერთიანების არ არსებობის შემთხვევაში, დასაქმებულებს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს ნებისმიერ შემთხვევაში წინასწარ უნდა მიეწოდოთ აღნიშნული ინფორმაცია.

8. გადამცემი საწარმო ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებას საწარმოს გადაცემამდე 30 დღით ადრე მიაწოდოს მე-7 პუნქტში მითითებული ინფორმაცია. მიმღები საწარმო ასევე ვალდებულია აღნიშნული ინფორმაცია მიაწოდოს დასაქმებულთა გაერთიანებას გონივრულ ვადაში, თუმცა არანაკლებ 30 დღით ადრე სანამ საწარმოს გადაცემა გავლენას იქონიებს დასაქმებულთა შრომითი პირობებზე.

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

10. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე პასუხისმგებლობა ეკისრება მიმღებ ს:



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

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

მუხლი 51. მუშაობის უნებლიე გაგრძელება

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

კარი III კოლექტიური შრომითი ურთიერთობა

თავი XI

გაერთიანების თავისუფლება

მუხლი 52. ზოგადი დებულებანი

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

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

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

მუხლი 53. დისკრიმინაციის აკრძალვა დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ნიშნით

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

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

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

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

მუხლი 54. დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებების საქმიანობაში ჩარევის აკრძალვა

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

2. ამ მუხლის მიზნებისთვის გაერთიანების საქმიანობაში ჩარევა გულისხმობს ნე ქმედებას, რომლის მიზანია გაერთიანების საქმიანობისათვის ფინანსური



საშუალებებით ხელის შეშლა მასზე კონტროლის განსახორციელებლად.

## თავი XII

### კოლექტიური ხელშეკრულება

მუხლი 55. ზოგადი დებულებანი

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

მუხლი 56. წარმომადგენლობა

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

მუხლი 57. კოლექტიური ხელშეკრულება

1. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.
2. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.
3. განსაზღვრული ვადით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება უნდა ითვალისწინებდეს მისი ძალაში შესვლის და ვადის გასვლის თარიღებს.
4. განუსაზღვრელი ვადით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება უნდა ითვალისწინებდეს მისი გადასინჯვის, შეცვლისა და შეწყვეტის შესახებ დებულებებს.
5. კოლექტიური ხელშეკრულების არსებობა არ ზღუდავს დამსაქმებლის ან დასაქმებულს, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა, რაც არ იწვევს ამ ხელშეკრულების მონაწილე სხვა დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.





6. კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული ხელშეკრულების სუბიექტები.

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

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

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

#### კარი IV

#### პასუხისმგებლობა და დავა

#### თავი XIII

#### პასუხისმგებლობა

მუხლი 58. მიყენებული ზიანისათვის მატერიალური პასუხისმგებლობა

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

მუხლი 59. წერილობითი ხელშეკრულება პასუხისმგებლობის შესახებ

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

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

მუხლი 60. შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვები

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



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

თავი XIV

დავა

მუხლი 61. დავა

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

მუხლი 62. ინდივიდუალური დავის განხილვა და გადაწყვეტა

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



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

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

7. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟისათვის გადაცემაზე.

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

მუხლი 63. კოლექტიური დავის განხილვა და გადაწყვეტა

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

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

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

4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინების მიღების საფუძველზე მინისტრი ნიშნავს დავის მედიატორს საქართველოს მთავრობის ნორმატიული აქტით დამტკიცებული კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის თანახმად. დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება აქვს, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, მხარის წერილობითი მიმართვის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით დანიშნოს დავის მედიატორი, რაც წერილობით უნდა ეცნობოს მხარეებს.

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

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

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

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

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

მუხლი 64. გაფიცვა და ლოკაუტი

1. გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობით შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანწილობრივ შესრულებაზე. გაფიცვაში მონაწილეობის უფლება არა აქვთ საქარე





კანონმდებლობით დადგენილ პირებს.

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

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

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

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

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

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

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

მუხლი 65. გაფიცვისა და ლოკაუტის გადადება ან შეჩერება

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

მუხლი 66. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურები

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

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

მუხლი 67. უკანონო გაფიცვა და ლოკაუტი

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

2. თუ ერთ-ერთმა მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილე მოაწყობა გაფიცვა ან ლოკაუტი, ასეთი გაფიცვა ან ლოკაუტი უკანონოდ ჩაითვლება.



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

მუხლი 68. დასაქმებულთა გარანტიები

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

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

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

მუხლი 69. მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულება

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

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

კარი V ინფორმაცია და კონსულტაცია სამუშაო ადგილზე

თავი XV სამუშაო ადგილზე ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა

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

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

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

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

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



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

მუხლი 71. ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის განხორციელების პროცედურა

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





შეთანხმების მიღწევის მიზნით.

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

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

მუხლი 72. კონფიდენციალური ინფორმაცია

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

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

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

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

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

კარი VI აღსრულება

თავი XVI ხანდაზმულობა

მუხლი 74. ხანდაზმულობის ვადა

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



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

თავი XVII შრომის ინსპექცია

მუხლი 75. სახელმწიფო ზედამხედველობა საქართველოს შრომის კანონმდებლობაზე

1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების და შრომით უფლებებთან და პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ - „შრომის კანონმდებლობა“) ეფექტური გამოყენება.

2. შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.

მუხლი 76. შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენების შესახებ

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

2. შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დადების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.

მუხლი 77. ამ კანონით გათვალისწინებული დებულებების დარღვევა

1. ამ კანონით და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული დებულებების დარღვევა, გარდა ამ კანონის 78-ე-მე-80 მუხლებით გათვალისწინებული შემთხვევისა, თითოეული დარღვევისათვის გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას:

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

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

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



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

ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის შემთხვევაში (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, არანაკლებ 600 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 1000 ლარისა;

ვ) ნებისმიერი სხვა დამსაქმებლის შემთხვევაში, მათ შორის რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), არანაკლებ 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 400 ლარისა.

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

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

მუხლი 78. დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის დარღვევა

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

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

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

მუხლი 79. იძულებითი შრომა

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

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევა არასრულწ





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

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

მუხლი 80. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დარღვევები

1. დამსაქმებლის ან დასაქმებულთა გაერთიანების მიერ:

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

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

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

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

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

მუხლი 81. დამსაქმებლის სამოქალაქო პასუხისმგებლობა

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

კარი VII

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია

თავი XVIII

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია

მუხლი 82. ზოგადი დებულებანი



1. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (შემდგომ – სამმხრივი კომისია) არის საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანო. სამხრივი კომისია ანგარიშვალდებულია სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარის – საქართველოს პრემიერ-მინისტრის წინაშე.
2. სამმხრივი კომისია საქმიანობისას ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, საქართველოს კანონებით, საქართველოს პარლამენტის დადგენილებებით, საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანებებით და სხვა სამართლებრივი აქტებით.
3. სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები.
4. თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი, რომლებიც შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციას წარმოადგენდნენ. ამ ორგანიზაციების წარმომადგენელთა სამმხრივი კომისიის შემადგენლობაში შეყვანის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარე.
5. თითოეული დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც სამმხრივი კომისიის მხარეა, თავად იღებს გადაწყვეტილებას სამმხრივი კომისიის წევრებად წარსადგენად საკუთარ წარმომადგენელთა შერჩევის თაობაზე.
6. სამმხრივი კომისიის წევრებად წარდგენილი უნდა იქნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ კომისიის დანარჩენ 5-5 წევრს.
7. სამმხრივ კომისიაში საქართველოს მთავრობას სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარესთან ერთად წარმოადგენენ ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი პირები შემდეგი სახელმწიფო დაწესებულებებიდან:
  - ა) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;
  - ბ) საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო;
  - გ) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;
  - დ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;
  - ე) საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო.

მუხლი 83. სოციალური პარტნიორობა და სამმხრივი კომისიის საქმიანობის პრინციპები

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



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

მუხლი 84. სამმხრივი კომისიის ფუნქციები

სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:

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

მუხლი 85. სამმხრივი კომისიის უფლებამოსილებები

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

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

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

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

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





საკითხების შესახებ.

## კარი VIII

### დასკვნითი დებულებანი

მუხლი 86. კანონის გავრცელება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე

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

#### მუხლი 2.

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

#### მუხლი 3.

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

საქართველოს პრეზიდენტი

სალომე ზურაბიშვილი



## საქართველოს კანონი შრომის ინსპექციის შესახებ

### თავი I ზოგადი დებულებები

#### მუხლი 1. კანონის რეგულირების სფერო

ეს კანონი განსაზღვრავს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლისადმი დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობის ძირითად პრინციპებს და საქმიანობის მიმართულებებს, შრომის კანონმდებლობის ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფას, შრომის ინსპექციის სამსახურის უფლებამოსილებებს და ამ უფლებამოსილებების განხორციელებასთან დაკავშირებულ სხვა საკითხებს.

#### მუხლი 2. შრომის ინსპექციის სამსახურის სამართლებრივი სტატუსი

შრომის ინსპექციის სამსახური არის „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად შექმნილი და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კონტროლისადმი დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი.

#### მუხლი 3. ტერმინთა განმარტება

1. ამ კანონის მიზნებისათვის მასში გამოყენებულ ტერმინებს აქვს შემდეგი მნიშვნელობა:

ა) **შრომის კანონმდებლობა** - საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებების და შეთანხმებების, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის, სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების, შრომით უფლებებთან და პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის, შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების ნორმები;

ბ) **სამინისტრო** - საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;

გ) **მინისტრი** - საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი;



- დ) შრომის ინსპექციის სამსახური- „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად შექმნილი და სამინისტროს კონტროლისადმი დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი;
- ე) მთავარი შრომის ინსპექტორი - შრომის ინსპექციის სამსახურის ხელმძღვანელი, რომელსაც თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს მინისტრი;
- ვ) შრომის ინსპექტორი - მთავარი შრომის ინსპექტორის მიერ საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესით დანიშნული პირი;
- ზ) ქცევის კოდექსი - ამ კანონის შესაბამისად მინისტრის მიერ დამტკიცებული შრომის ინსპექტორთა ქცევის კოდექსი;
- თ) დამსაქმებელი - საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“ განსაზღვრული ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ან/და პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო, აგრეთვე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული საჯარო დაწესებულება;
- ი) დასაქმებული - საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“ გათვალისწინებული ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს, აგრეთვე, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული საჯარო მოსამსახურე;
- კ) სამუშაო ადგილი - კონკრეტული ადგილი, სადაც დასაქმებული და სხვა პირი უშუალოდ ახორციელებენ შრომით საქმიანობას;
- ლ) სამუშაო სივრცე - ყველა სამუშაო ადგილისა და იმ ტერიტორიის ერთობლიობა, სადაც დასაქმებული და სხვა პირი იმყოფებიან/გადაადგილდებიან სამსახურებრივი დანიშნულებით და რომლებსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ დამსაქმებელი აკონტროლებს;
- მ) პროფესიული დაავადება - დასაქმებულის მწვავე ან ქრონიკული დაავადება, რომელიც ვითარდება საწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის საფრთხის შემცველი ფაქტორების ზემოქმედებით, იწვევს მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებას ან/და პროფესიული შრომისუნარიანობის შეზღუდვას მოკლე პერიოდში ან ხანგრძლივად და განსაზღვრულია საქართველოს კანონმდებლობით;
- ნ) დაინტერესებული პირი - დასაქმებული, რომლის მიმართაც დაირღვა შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლება, ან პირი, რომელიც დასაქმებულია ამავე დამსაქმებელთან და მისთვის ცნობილი გახდა შრომის კანონმდებლობით დაცული უფლებების დარღვევის ფაქტის შესახებ, „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით შექმნილ დასაქმებულთა გაერთიანება ან სახალხო დამცველის აპარატი;

## თავი II. ძირითადი დებულებები

### მუხლი 4. შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობის პრინციპები





1. შრომის ინსპექციის სამსახური, თავისი საქმიანობისას ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებითა და შეთანხმებებით, საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით, შრომის ინსპექციის სამსახურის დებულებითა და სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტებით.

2. შრომის ინსპექციის სამსახური, ამ კანონით გათვალისწინებული საქმიანობის განხორციელებისას, ხელმძღვანელობს შემდეგი პრინციპებით:

ა) ობიექტურობა და მიუკერძოებლობა;

ბ) კანონიერება;

გ) პროფესიონალიზმი;

დ) კონფიდენციალურობის დაცვა.

## **მუხლი 5. შრომის ინსპექციის სამსახურის მიზანი, საქმიანობის ძირითადი მიმართულებები და ფუნქციები**

1. შრომის ინსპექციის სამსახურის მიზანია შრომის კანონმდებლობის ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფა.

2. აღნიშნული მიზნის მისაღწევად, შრომის ინსპექციის სამსახური მათ შორის იყენებს შემდეგ მექანიზმებს:

ა) შრომის კანონმდებლობის შესრულებასთან დაკავშირებით, მოთხოვნის შესაბამისად, კონსულტაციის გაწევა ან/და ინფორმაციის მიწოდება;

ბ) საქართველოში შრომის კანონმდებლობის დაცვის ხელშეწყობისკენ მიმართული საზოგადოებისთვის ინფორმაციის მიწოდება და მისი ცნობიერების ამაღლებაზე ზრუნვა, საინფორმაციო კამპანიებისა და სხვა ქმედითი ღონისძიებების მეშვეობით.

გ) შრომის კანონმდებლობის შესაძლო დარღვევასთან დაკავშირებული საჩივრების მიღება და განხილვა;

დ) ინსპექტირება;

ე) წინადადებების შემუშავება შრომის კანონმდებლობის დახვეწისა და მისი გამოყენების გაუმჯობესების მიზნით.

3. შრომის ინსპექციის სამსახურმა ამ კანონით მინიჭებული უფლებამოსილებები უნდა გამოიყენოს იმგვარად, რომ უზრუნველყოს მაქსიმალურად შესაძლო გავლენის მოხდენა შრომის კანონმდებლობის ეფექტიან გამოყენებაზე.

4. შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობა არ ვრცელდება საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროზე, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროზე, სახელმწიფო დაცვის სპეციალურ სამსახურზე, საქართველოს დაზვერვის სამსახურზე, საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურზე და მათდამი დაქვემდებარებულ უწყებებზე, თუ ამ კანონით გათვალისწინებული საკითხები რეგულირდება საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს, საქარ თავდაცვის სამინისტროს, სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამს



საქართველოს დაზვერვის სამსახურისა და საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურის სისტემებში მოქმედი სპეციალური კანონმდებლობით.

5. ამ კანონის მოქმედება არ ვრცელდება შრომით საქმიანობაზე საგანგებო მდგომარეობისა და საომარი მდგომარეობის დროს, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

### თავი III. შრომის ინსპექციის სამსახურის ქონება, სტრუქტურა და საქმიანობა

#### მუხლი 6. შრომის ინსპექციის სამსახურის ქონება და დაფინანსება

1. შრომის ინსპექციის სამსახურს საკუთარი მიზნების განსახორციელებლად და ფუნქციების შესასრულებლად აქვს ქონება.

2. შრომის ინსპექციის სამსახურის დაფინანსების წყაროებია:

ა) საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან გამოყოფილი მიზნობრივი სახსრები;

ბ) გრანტები;

გ) საქართველოს კანონმდებლობით ნებადართული სხვა შემოსავლები.

3. ამ მუხლით გათვალისწინებული ქონება, შემოსავლები და დაფინანსება სრულად ხმარდება შრომის ინსპექციის სამსახურის მიზნებისა და საქმიანობის ძირითადი მიმართულებების განხორციელებას.

#### მუხლი 7. შრომის ინსპექციის სამსახურის სტრუქტურა

1. შრომის ინსპექციის სამსახურს ხელმძღვანელობს მთავარი შრომის ინსპექტორი, რომელსაც თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს მინისტრი.

2. მთავარ შრომის ინსპექტორს ჰყავს არანაკლებ ორი მოადგილე, რომელთაგანაც ერთ-ერთი იკავებს პირველი მოადგილის პოზიციას.

3. მთავარი შრომის ინსპექტორის პირველ მოადგილეს და მოადგილე(ებ)ს თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს მთავარი შრომის ინსპექტორი. მთავარი შრომის ინსპექტორის პირველი მოადგილის საკურატურო სფეროში შედის შრომის კანონმდებლობის ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფა, გარდა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული შრომის კანონმდებლობისა, რომელიც შედის მთავარი შრომის ინსპექტორის სხვა მოადგილე(ებ)ის საკურატურო სფეროში.

4. მთავარი შრომის ინსპექტორის არყოფნის, მის მიერ უფლებამოსილების განხორციელების შეუძლებლობის, მისი უფლებამოსილების შეწყვეტის შემთხვევაში, მთავარი შრომის ინსპექტორის უფლებამოსილებას ახორციელებს მთავარი შრომის ინსპექტორის პირველი მოადგილე, ხოლო პირველი მოადგილის არყოფნის შემთხვევაში – მთავარი შრომის ინსპექტორის მოადგილე.

5. შრომის ინსპექციის სამსახურის სტრუქტურა და ადმინისტრაციული მოწყობის წესი განისაზღვრება შრომის ინსპექციის სამსახურის დებულებით, რეგულირდება და ამტკიცებს მინისტრი.



6. შრომის ინსპექციის სამსახურის სახელმწიფო კონტროლს ახორციელებს მინისტრი, რომელიც ზედამხედველობს შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობის კანონიერებას, ეფექტიანობას და საფინანსო-ეკონომიკურ საქმიანობას. სახელმწიფო კონტროლის განხორციელების მიზნით, მინისტრი უფლებამოსილია შეაჩეროს ან გააუქმოს მთავარი შრომის ინსპექტორის არამართლზომიერი გადაწყვეტილება.

## **მუხლი 8. მთავარი შრომის ინსპექტორი**

1. მთავარი შრომის ინსპექტორი:

ა) ხელმძღვანელობს შრომის ინსპექციის სამსახურს და საკუთარი უფლებამოსილების ფარგლებში იღებს გადაწყვეტილებებს შრომის ინსპექციის სამსახურის კომპეტენციას მიკუთვნებულ საკითხებზე;

ბ) გამოსცემს ამ კანონის, შრომის ინსპექტორის სამსახურის დებულების და სხვა შესაბამისი ნორმატიული აქტების საფუძველზე და მათ შესასრულებლად ინდივიდუალურ სამართლებრივ აქტებს, მათ შორის, გადაწყვეტილებას, ბრძანებას, მითითებას;

გ) შეიმუშავებს და ამტკიცებს შრომის ინსპექციის სამსახურის სტრუქტურას, სტრუქტურული ერთეულების, თანამშრომლების უფლებამოსილებებს და საშტატო ნუსხას. „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონის და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში შრომის ინსპექტორთა თანამდებობის კლასიფიცირებასთან და შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული საკითხები განისაზღვრება მთავარი შრომის ინსპექტორის მიერ მიღებული ადმინისტრაციული სამართლებრივი აქტით.

დ) თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს შრომის ინსპექტორებს და შრომის ინსპექციის სამსახურის სხვა თანამშრომლებს;

ე) უზრუნველყოფს შრომის ინსპექტორის სამსახურისათვის გადაცემული სახელმწიფო ქონების დაცვასა და მიზნობრივ გამოყენებას;

ვ) „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნათა დაცვით, მთავარი შრომის ინსპექტორი განსაზღვრავს შრომის ინსპექტორის დანიშვნისათვის აუცილებელ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს.

ზ) ახორციელებს ამ კანონით, შრომის ინსპექციის სამსახურის დებულებითა და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სხვა უფლებამოსილებებს.

2. მთავარი შრომის ინსპექტორი ნიშნავს იმ რაოდენობის შრომის ინსპექტორებს, რაც აუცილებელია შრომის ინსპექციის სამსახურის მოვალეობების ეფექტიანად შესრულების უზრუნველსაყოფად. შრომის ინსპექტორთა დანიშვნისას მთავარი შრომის ინსპექტორი ვალდებულია გაითვალისწინოს შრომის ინსპექტორთა კვალიფიკაცია და გენდერულ ბალანი. საჭიროების შემთხვევაში, მამაკაც და ქალ ინსპექტორებს შეიძლება დაეკისროთ სპეციალური მოვალეობები.

3. მთავარი შრომის ინსპექტორი უზრუნველყოფს შრომის ინსპექტორების პროფესიულ ზრდას, კვალიფიკაციის ამაღლებას, პროფესიულ მომზადეი შორის, პერიოდულ სწავლებას (ტრენინგებს).



4. მთავარი შრომის ინსპექტორი უფლებამოსილია ითანამშრომლოს უმაღლეს საგანამანათლებლო დაწესებულებებთან და პროფესიულ სასწავლებლებთან შრომის ინსპექტორთათვის სასწავლო მოდულის შემუშავებისა და განვითარების მიზნით.

### **მუხლი 9. მრჩეველთა საბჭო**

1. მრჩეველთა საბჭო წარმოადგენს მთავარ შრომის ინსპექტორთან არსებულ საკონსულტაციო ორგანოს, რომელიც შეიმუშავებს რეკომენდაციებს შრომის ინსპექციის სამსახურისთვის შრომის ინსპექციის სამსახურის სტრატეგიის, ფუნქციონირებისა და საქმიანობის შესახებ.

2. მრჩეველთა საბჭო შედგება არაუმეტეს 7 წევრისგან. წევრები აირჩევიან არაუმეტეს 2 წლის ვადით, ზედიზედ ორჯერ.

3. მრჩეველთა საბჭოს წევრები არიან:

ა) სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის (დასაქმებულთა მხრიდან) ყველა წევრისაგან ნომინირებული 2 წარმომადგენელი;

ბ) სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის (დამსაქმებელთა მხრიდან) ყველა წევრისაგან ნომინირებული 2 წარმომადგენელი;

გ) საქართველოს პარლამენტის მიერ ნომინირებული საქართველოს პარლამენტის ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალურ საკითხთა კომიტეტის 1 წევრი და ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის 1 წევრი;

დ) საქართველოს სახალხო დამცველის წარმომადგენელი;

4. მრჩეველთა საბჭო ხმათა უბრალო უმრავლესობით შეიმუშავებს და ამტკიცებს მისი საქმიანობის წესს.

### **მუხლი 10. შრომის ინსპექციის სამსახურის ყოველწლიური ანგარიში**

1. მთავარი შრომის ინსპექტორი ვალდებულია შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობის შესახებ ანგარიში წარუდგინოს მრჩეველთა საბჭოს და საქართველოს პარლამენტს, კალენდარული წლის დასრულებიდან არაუგვიანეს 6 თვის განმავლობაში.

2. შრომის ინსპექციის სამსახურის წლიური ანგარიში უნდა შეიცავდეს საანგარიშო პერიოდში შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობის შესახებ შემდეგ ინფორმაციას:

ა) შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობასთან დაკავშირებული კანონმდებლობისა და რეგულაციების მიმოხილვა;

ბ) შრომის ინსპექციის სამსახურის სამომავლო ხედვა და სტრატეგია;

გ) ინფორმაცია შრომის ინსპექციის სამსახურის თანამშრომელთა რაოდენობის შესახებ;

დ) ინსპექციას დაქვემდებრებული სამუშაო ადგილების სტატისტიკა

ე) ინსპექტირების მიზნით განხორციელებული ვიზიტების სტატისტიკა;

ვ) დარღვევებისა და დაკისრებული პასუხისმგებლობის ზომების შესახებ სტატისტიკა;

ზ) უბედური შემთხვევების სტატისტიკა;

თ) პროფესიული დაავადებების სტატისტიკა.

3. შრომის ინსპექციის სამსახურის წლიური ანგარიში საჯარო ინფორმაციაა.





4. საქართველოს პარლამენტში ანგარიშის მოსმენა ხდება საქართველოს პარლამენტის რეგლმენტით განსაზღვრული წესით.

#### IV თავი. შრომის ინსპექტორის სტატუსი, საქმიანობის ფარგლები და სამართლებრივი გარანტიები

##### მუხლი 11. შრომის ინსპექტორის სტატუსი და საქმიანობის ფარგლები

1. შრომის ინსპექტორი არის საჯარო მოსამსახურე და მისი თანამდებობაზე დანიშვნა, სტატუსი, სოციალური გარანტიები და შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული საკითხები განისაზღვრება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონითა და „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით.

2. შრომის ინსპექტორებისათვის ამ კანონით მინიჭებული უფლებამოსილებები უნდა განხორციელდეს:

ა) გონივრულობის ფარგლებში, ამ კანონის მოთხოვნებისა და იმ პირის ინტერესების გათვალისწინებით, რომელსაც ეხება შრომის ინსპექტორის მიერ უფლების რეალიზება;

ბ) ქცევის კოდექსით გათვალისწინებული წესით;

3. შრომის ინსპექციის სამსახურის ხარჯით, შრომის ინსპექტორები უზრუნველყოფილნი უნდა იყვნენ ჯანმრთელობის დაზღვევით. შრომის ინსპექტორთა ჯანმრთელობის დაზღვევის მინიმალური პირობები განისაზღვრება მთავარი შრომის ინსპექტორის მიერ მიღებული ადმინისტრაციული სამართლებრივი აქტით.

**მუხლი 12. შრომის ინსპექტორთა საქმიანობის საქმიანობისთვის ხელშემშლის აღკვეთა** ამ კანონით გათვალისწინებული უფლებამოსილების განხორციელებისას შრომის ინსპექციის სამსახურისთვის განზრახ ხელის შეშლისათვის პასუხისმგებლობა განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით.

#### თავი V. ინსპექტირების დაწყების საფუძვლები, შრომის კანონმდებლობის გამოყენება და აღსრულება

##### მუხლი 13. ინსპექტირების დაწყების საფუძვლები

1. შრომის ინსპექციის სამსახური შრომის ინსპექტირებას ახორციელებს:

ა) დაინტერესებული პირის საჩივრის საფუძველზე;

ბ) საკუთარი ინიციატივით, „ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების შესაბამისად;

გ) ნებისმიერი პირის შეტყობინების საფუძველზე, „შრომის უსაფრთხოების საქართველოს ორგანული კანონით დადგენილი ნორმების დარღვევაზე“ დაკავშირებით.



2. ამ მუხლით გათვალისწინებული ინსპექტირების განხორციელების შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს მთავარი შრომის ინსპექტორი.

#### **მუხლი 14. საჩივარის განხილვის ვადა**

1. შრომის ინსპექციის სამსახური ამ კანონის მე-20 მუხლით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის გამოყენების შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს საჩივრის მიღებიდან არაუგვიანეს 2 თვის ვადაში. საქმის გარემოებებისა და სირთულის გათვალისწინებით, მთავარი შრომის ინსპექტორი უფლებამოსილია, დასაბუთებული გადაწყვეტილების საფუძველზე, გააგრძელოს საჩივრის განხილვის ვადა 1 თვის ვადით.

2. თუ შრომის კანონმდებლობით დაცული უფლების დარღვევით საფრთხე ექმნება ადამიანის სიცოცხლეს ან/და ჯანმრთელობას, შრომის ინსპექციის სამსახური, მისი შესაძლებლობის ფარგლებში, მყისიერად ახდენს რეაგირებას შემოსულ შეტყობინებასა და საჩივარზე.

#### **მუხლი 15. ინფორმაციის გამოთხოვის წესი**

1. ნებისმიერი ფიზიკური ან/და იურიდიული პირი ვალდებულია შრომის ინსპექციას, მისი მოთხოვნის საფუძველზე, მიაწოდოს დოკუმენტი ან/და ინფორმაცია, მათ შორის, პროფესიული საიდუმლოების ან/და პერსონალური მონაცემების შემცველი, რომელიც აუცილებელია ამ კანონით გათვალისწინებული ინსპექტირების განსახორციელებლად. შრომის ინსპექცია უფლებამოსილია საგადასახადო ორგანოსგან გამოითხოვოს საგადასახადო საიდუმლოება.

2. ნებისმიერი ფიზიკური ან/და იურიდიული პირი, ვალდებულია ამ მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე მოთხოვნილი ინფორმაცია ან/და დოკუმენტი შრომის ინსპექციის სამსახურს მიაწოდოს დაუყოვნებლივ, პირველი შესაძლებლობისთანავე.

#### **მუხლი 16. ინსპექტირების განხორციელების წესი**

1. სამუშაო ადგილზე ან სამუშაო სივრცეში დაშვების მიზნით, შრომის ინსპექტორი ვალდებულია მაიდენტიფიცირებელი ბარათი, რომელიც გადაეცემა მას ამ კანონით გათვალისწინებული უფლებამოსილების განხორციელებისას და ფუნქციების შესრულებისათვის, წარუდგინოს:

ა) დამსაქმებელს ან მის წარმომადგენელს;

ბ) სამუშაო ადგილის ან სამუშაო სივრცის მფლობელს, მესაკუთრეს ან მის წარმომადგენელს;

2. ინსპექტირების განხორციელების მიზნით, შრომის ინსპექტორი უფლებამოსილია:

ა) „ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების შესაბამისად, თავისუფლად, წინასწარი შეტყობინების გარეშე, შევიდეს ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ნებისმიერ სამუშაო ადგილზე სამუშაო სივრცეში დღე-ღამის ნებისმიერ დროს;



- ბ) წინასწარი შეტყობინების გარეშე, სასამართლოს მიერ გაცემული ბრძანების საფუძველზე, დღე-ღამის ნებისმიერ დროს შევიდეს ნებისმიერ შენობაში/სივრცეში, როდესაც არსებობს გონივრული საფუძველი იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის არსებობასთან დაკავშირებით;
- გ) მოითხოვოს სამუშაო ადგილის ან სამუშაო სივრცის ან მისი ნებისმიერი ნაწილის ხელშეუხებლობა, რამდენადაც აღნიშნული გონივრულად აუცილებელია სამუშაო ადგილის ან სამუშაო სივრცის მოკვლევისათვის საჭირო ვადით.
- დ) მოიძიოს, გამოითხოვოს და გამოიკვილოს ნებისმიერი მასალა, ინფორმაცია, დოკუმენტი ან/და ნივთი, რასაც შრომის ინსპექტორი გონივრულობის ფარგლებში, აუცილებლად მიიჩნევს შრომის ინსპექტორის მიერ მოკვლევის ჩასატარებლად ან/და სხვა ფუნქციის შესასრულებლად;
- ე) მოკვლევის მიზნებისათვის დალუქოს ან/და ამოიღოს ამ მუხლის საფუძველზე წარმოდგენილი ნებისმიერი მასალა, დოკუმენტი, საგანი ან/და ნივთიერება ან განახორციელოს ასლის გადაღება. დალუქვასთან დაკავშირებული პროცედურები, მათ შორის, დალუქვის ვადები, განისაზღვრება მასალის, დოკუმენტის ან ნივთის დალუქვის ან/და ამოღების შესახებ მინისტრი სამართლებრივი აქტით.
- ვ) აიღოს ნებისმიერი ნივთის, მასალის, არსებული ნივთიერების ან ატმოსფერული ჰაერის ნიმუში;
- ზ) განახორციელოს აზომვები, ჩანაწერები, ფოტო, ვიდეოგადაღება, ამონაწერის გაკეთება;
- თ) გამოკითხოს სამუშაო ადგილზე ან სამუშაო სივრცეში ნებისმიერი პირი, აღნიშნული პირისგან ისეთი ინფორმაციის მოთხოვნის გარეშე, რომელმაც შესაძლოა ამხილოს ეს პირი;
- ი) კონფიდენციალობის პირობის დაცვით, შრომის ინსპექციის სამსახურში მოიწვიოს დამსაქმებელი, დასაქმებული ან ნებისმიერი სხვა პირი და გაესაუბროს მას;
- კ) შეამოწმოს ან დაათვალიეროს დამსაქმებლის სამუშაო ადგილი, სამუშაო სივრცე, მასალა, მანქანა-დანადგარები ან ნებისმიერი სხვა მოწყობილობა ან/და ხელსაწყო;
- ლ) მოითხოვოს ნებისმიერი პირისგან, მის განკარგულებაში მყოფი მასალის, დოკუმენტის, ნივთის ან ნივთიერების გადაცემა ან/და ნებისმიერ დოკუმენტში არსებული ჩანაწერის განმარტება, რასაც შრომის ინსპექტორი, გონივრულობის ფარგლებში, აუცილებლად მიიჩნევს მოკვლევის ჩასატარებლად ან/და სხვა ფუნქციის შესასრულებლად, მიუხედავად იმისა აღნიშნული არის თუ არა დამსაქმებლის სამუშაო ადგილზე ან სამუშაო სივრცეში;
- მ) საჭიროების შემთხვევაში, გამოიყენოს პოლიციის, თარჯიმნის ან შესაბამისი ტექნიკური ექსპერტის დახმარება;
- ნ) ამ კანონით, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმეზე გამოსცეს ინდივიდუალურ სამართლებრივ გააფორმოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა ოქმი, გამ ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის ზომა და გასცეს შესაბამისი მითითე



3. შრომის ინსპექტორი, რომელმაც ამ კანონით მინიჭებული უფლებამოსილების საფუძველზე, დროებით ამოიღებს/დააღუქავს მასალას, დოკუმენტს ან/და ნივთს, მოთხოვნის შემთხვევაში, ვალდებულია აღნიშნული მასალის, დოკუმენტის ან/და ნივთის მფლობელს მისცეს ასლის ან ფოტოს გადაღების შესაძლებლობა.
4. შრომის ინსპექტორი ვალდებულია, მასალის, დოკუმენტის ან ნივთის დააღუქვას ან/და ამოღების შესახებ შეადგინოს ოქმი და გადასცეს მისი ასლი ამ მუხლის პირველ პუნქტში მითითებულ პირს.
5. შრომის ინსპექტორი ვალდებულია მასალის, დოკუმენტის ან ნივთის დააღუქვას ან/და ამოღების შემთხვევაში, მასალის, დოკუმენტის ან ნივთის მფლობელს ან მის უფლებამოსილ წარმომადგენელს, მისცეს აღნიშნულ მასალის, დოკუმენტის ან ნივთის თავისებურებისა და საჭიროების გათვალისწინებით, გონივრული პერიოდულობით, მისი შემოწმების ან ასლების გადაღების შესაძლებლობა.
6. თუ შრომის ინსპექტორი მოახდენს ამ კანონით გათვალისწინებული ატმოსფერული ჰაერის, მასალის, ნივთის ან ნივთიერების ნიმუშის აღებას, იგი ვალდებულია აღნიშნული აცნობოს დამსაქმებელს, სამუშაო ადგილის მესაკუთრეს, მფლობელს ან სავარაუდო მფლობელს და გადასცეს მას ამ ნიმუშის ნაწილი.

### **მუხლი 17. თანამშრომლობა სახელმწიფო და მუნიციპალურ ორგანოებთან**

1. შრომის ინსპექციის სამსახური უფლებამოსილია, სხვადასხვა ფორმით ითანამშრომლოს საქართველოს სახელმწიფო და მუნიციპალურ ორგანოებთან.
2. შრომის ინსპექციის სამსახური უფლებამოსილია, აუცილებლობით განპირობებულ გამონაკლის შემთხვევაში, ერთობლივი ინსპექტირება განახორციელოს სხვა შესაბამის საქართველოს სახელმწიფო და მუნიციპალურ საზედამხედველო ორგანოებთან თანამშრომლობით.
3. თუ შრომის ინსპექციის სამსახური საქმიანობის განხორციელებისას მიიჩნევს, რომ არსებობს ეჭვი მისი კომპეტენციის მიღმა ჩადენილი სამართალდარღვევის ან დანაშაულის შესახებ, იგი ვალდებულია ამგვარი ფაქტის გამოვლენიდან დაუყოვნებლივ, წერილობით აცნობოს უფლებამოსილ სახელმწიფო ან/და მუნიციპალურ ორგანოს.

## **VI. ინტერესთა შეუთავსებლობა და კონფიდენციალურობის დაცვა**

### **მუხლი 18. ინტერესთა შეუთავსებლობა**

1. შრომის ინსპექტორს არ შეიძლება ჰქონდეს ქონებრივი ან სხვა პირადი ინტერესი ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტის მიმართ. შრომის ინსპექტორი ვალდებულია ასეთ შემთხვევაში დაუყოვნებლივ აცნობოს ამის შესახებ მის ; ხელმძღვანელს.





2. ამ მუხლით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა იწვევს შრომის ინსპექტორის გათავისუფლებას დაკავებული თანამდებობიდან და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ პასუხისმგებლობას.

### **მუხლი 19. კონფიდენციალურობის დაცვა**

1. შრომის ინსპექტორი ვალდებულია, გარდა კანონმდებლობით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, არ გაამჟღავნოს ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, შრომის ინსპექტორს დაეკისრება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობა. ეს ვალდებულება შრომის ინსპექტორს უნარჩუნდება უფლებამოსილების შეწყვეტის შემთხვევაშიც.

2. გარდა უშუალო ხელმძღვანელისთვის ინფორმაციის მიწოდებისა, შრომის ინსპექტორი არ არის უფლებამოსილი გაამჟღავნოს შრომის ინსპექციის სამსახურში შემოსული საჩივრის წყარო.

3. საჩივარი ან/და შრომის ინსპექტორის მიერ პირის გამოკითხვა სრულად არის დაცული კონფიდენციალობის გარანტიით და შრომის ინსპექტორი, მათ შორის შრომის ინსპექციის ყველა თანამშრომელი ვალდებულია, არ გაამჟღავნოს საჩივრის ავტორის ან/და გამოკითხული პირის ვინაობა. ინსპექტირების განხორციელებისას, შრომის ინსპექციის სამსახური არ მიუთითებს, რომ ინსპექტირება დაიწყო საჩივრის საფუძველზე.

4. საჩივრის ავტორის ან/და გამოკითხული პირის შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნება დასაშვებია მხოლოდ ამ პირის თანხმობის საფუძველზე ან საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევაში.

5. შრომის ინსპექტორი ვალდებულია დაიცვას ამ კანონით მინიჭებული უფლების რეალიზაციისას მოპოვებული ინფორმაციის კონფიდენციალობა. შრომის ინსპექტორი უფლებამოსილია აღნიშნული ინფორმაცია მიაწოდოს დაინტერესებულ ხელისუფლების ორგანოს თუ არსებობს ამგვარი ინფორმაციის მიწოდების კანონიერი საფუძველი.

6. ამ მუხლით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა იწვევს შრომის ინსპექტორის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებას ან სხვა სახის დისციპლინარულ პასუხისმგებლობას.

## **თავი VII. ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის და გასაჩივრების წესი**

### **მუხლი 20. ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა სამართადარღვევისათვის**

1. შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა განისაზღვრება:

- ა) „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით;
- ბ) საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“;
- გ) „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით.



2. შრომის უსაფრთხოების ნორმებთან დაკავშირებული დარღვევისათვის პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებული საკითხები რეგულირდება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით და სხვა სპეციალური კანონით. საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება წინამდებარე თავით.

3. შრომითი ნორმების დარღვევისათვის შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შემდეგი ადმინისტრაციული სახდელები:

ა) გაფრთხილება;

ბ) ჯარიმა;

გ) სამუშაო პროცესის შეჩერება.

4. შრომის ინსპექციის სამსახური სარგებლობს დისკრეციული უფლებამოსილებით საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის ფარგლებში განსაზღვროს როდის და რომელი ადმინისტრაციული სახდელი უნდა იქნეს გამოყენებული ან/და რა ოდენობის ჯარიმა უნდა იქნეს დაკისრებული.

5. შრომის ინსპექციის სამსახური ამ მუხლის მესამე პუნქტის „ა“, „ბ“ ან „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენებისას გასცემს მითითებას აღმოჩენილი დარღვევის შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ დადგენილ გონივრულ ვადაში გამოსწორების შესახებ.

6. აღმოჩენილი დარღვევის გამოსწორებისათვის დადგენილი გონივრული ვადა განისაზღვრება შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ დამსაქმებელთან და დასაქმებულთა გაერთიანებასთან (ასეთი არსებობის შემთხვევაში) ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენელთან (ასეთი არსებობის შემთხვევაში) კონსულტაციის საფუძველზე და აღინიშნება შესაბამის ოქმში, რომელსაც ხელს აწერს შრომის ინსპექციის სამსახური და დამსაქმებელი. დამსაქმებლის უარი ოქმის ხელმოწერაზე, უარის თქმის მიზეზის მითითებით, შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ აღინიშნება შესაბამის ოქმში. დამსაქმებლის უარი ვერ ჰპოვებს გავლენას ოქმის ნამდვილობაზე.

7. შრომის ინსპექციის სამსახური ამ მუხლის მესამე პუნქტის „ა“, „ბ“ და „გ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გაცემული მითითებით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ ამოწმებს სამართალდამრღვევს, რის შესახებაც დგება შემოწმების აქტი. შემოწმების აქტში აღინიშნება მდგომარეობა მითითების პირობებთან მიმართებით, კერძოდ:

ა) მითითება შესრულდა;

ბ) მითითება არ შესრულდა.

8. დარღვევის გამოსასწორებლად გაცემული მითითებით დადგენილ ვადაში დარღვევის გამოუსწორებლობის შემთხვევაში შრომის ინსპექციის სამსახური იღებს გადაწყვეტილებას ამ მუხლის მესამე პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენების და გაცემული მითითების შესასრულებლად სამართალდამრღვევისათვის დამატებითი გონივრული მიცემის შესახებ.



9. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენისას შრომის ინსპექციის სამსახური გამოსცემს შესაბამის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს, რომელიც დაუყოვნებლივ გადაეცემა დაინტერესებულ მხარეს. თუ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმში მითითებული მხარისათვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის პირადად ჩაბარება ვერ ხერხდება, გამოიყენება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-18 მუხლის მე-8 პუნქტი.

10. დაკისრებული ჯარიმის დადგენილ ვადაში გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს შრომის ინსპექციის სამსახურს დააკისრებს საურავს აღნიშნული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით, ხოლო საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება იძულებითი აღსრულება „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.

11. ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრება არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესრულებისაგან.

12. ამ მუხლის მეოთხე პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენება დასაშვებია ბავშვთა შრომის ან/და იძულებითი შრომის აკრძალვასთან დაკავშირებული დებულებების დარღვევისათვის, შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სამუშაო პროცესის შეჩერების შესახებ სხვა შემთხვევების გარდა.

13. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმის წარმოებასთან დაკავშირებული საკითხები რეგულირდება აგრეთვე საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსით, თუ ამ კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი.

## **მუხლი 21. გასაჩივრების წესი**

1. ამ თავით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმეზე გადაწყვეტილება მიიღება შრომის ინსპექტორის მიერ. შრომის ინსპექტორის აღნიშნული გადაწყვეტილება საჩივრდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით სასამართლოში.

2. ამ თავით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ფორმა, მისი შევსების, წარდგენის და ჩაბარების წესი განისაზღვრება მინისტრის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

## **თავი VIII გარდამავალი და დასკვნითი დებულებები**

### **მუხლი 22. გარდამავალი დებულებები**

1. ამ კანონის გამოქვეყნებიდან 1 თვის ვადაში მინისტრი თანამდებობაზე მთავარ შრომის ინსპექტორს.



2. ამ კანონის გამოქვეყნებიდან 4 თვის ვადაში მთავარი შრომის ინსპექტორი მოიწვევს მრჩეველთა საბჭოს პირველ სხდომას. მრჩეველთა საბჭოს უფლებამოსილია შეიმუშაოს და დაამტკიცოს მისი საქმიანობის წესი თუ მრჩეველთა საბჭოს სხდომას ესწრება წევრთა ორი მესამედი.

3. ამ კანონის გამოქვეყნებიდან 2 თვის ვადაში საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო უზრუნველყოფს:

ა) საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – შრომის ინსპექციის სამსახურის დებულების დამტკიცებას.

ბ) შრომის ინსპექტორთა ქცევის კოდექსის დამტკიცებას.

4. ამ კანონის გამოქვეყნებიდან 2 თვის ვადაში საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში განხორციელდეს რეორგანიზაცია და შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის ფუნქციები და უფლებამოსილებები გადაეცეს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს - შრომის ინსპექციის სამსახურს.

5. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – შრომის ინსპექციის სამსახური ჩაითვალოს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს უფლებამონაცვლედ შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტისათვის მინიჭებული უფლებამოსილებების ფარგლებში.

6. საჯარო სამართლის იურიდიულმა პირმა – შრომის ინსპექციის სამსახურმა საჭიროების შემთხვევაში უზრუნველყოს ამ კანონის ამოქმედებამდე საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა უკონკურსოდ გადაყვანა შესაბამის თანამდებობებზე.

7. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის მიერ გამოცეული სამართლებრივი აქტები ინარჩუნებს იურიდიულ ძალას.

8. ამ კანონის ამოქმედებიდან 10 სამუშაო დღის ვადაში საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ შექმნას შესაბამისი კომისია, რომელიც თავის მიერ განსაზღვრულ ვადაში უზრუნველყოფს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – შრომის ინსპექციის სამსახურისათვის გადასაცემი აქტივებისა და მიმდინარე ვალდებულებების, აგრეთვე სამსახურებრივი დოკუმენტაციის მათ შორის, შესაბამისი საარქივო მასალისა, სხვა დოკუმენტაციის) და შრომის ინსპექციის სამსახურის ფუნქციონირებისათვის აუცილებელი ქონების განსაზღვრას, განკარგვას და აღნიშნული შრომის ინსპექციის სამსახურისათვის გადაცემას. აღნიშნული კომისიის სხვა უფლებამოსილებებს განსაზღვრავს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური მინისტრის ბრძანებით.





9. ამ კანონის ამოქმედებიდან 2 თვის ვადაში საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ უზრუნველყოს ამ კანონთან შესაბამისობის მიზნით სათანადო კანონქვემდებარე აქტების მომზადება და მათი მიღებისათვის საჭირო ღონისძიებების განხორციელება.

### **მუხლი 23. კანონის ამოქმედება**

ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

საქართველოს პრეზიდენტი

სალომე ზურაბიშვილი



განმარტებითი ბარათი  
საქართველოს კანონის პროექტზე  
„შრომის ინსპექციის შესახებ“

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ:

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი

ა.ა.ა) პრობლემა, რომლის გადაჭრასაც მიზნად ისახავს კანონპროექტი:

2019 წლის 19 თებერვალს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონი, რომლითაც სახელმწიფომ აიღო ვალდებულება, საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში (შემდგომში „შრომის სამინისტრო“) არსებული შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი გარდაქმნას საჯარო სამართლის იურიდიულ პირად და განსაზღვროს ახალშექმნილი იურიდიული პირის საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული ჩარჩო. შესაბამისად, წინამდებარე კანონპროექტის მომზადება განპირობებულია, ერთი მხრივ, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის ამ დანაწესით, ხოლო, მეორე მხრივ, იგი მიზნად ისახავს გაავრცელოს შრომის საზედამხედველო ორგანოს უფლებამოსილება არა მხოლოდ შრომის უსაფრთხოების სფეროზე, არამედ შრომის უფლებების სრულ სპექტრზე.

შრომის უფლებებისა და უსაფრთხოების დაცვა საქართველოს ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს. 2013 წლიდან დღემდე, შრომითი უფლებების მარეგულირებელი კანონმდებლობის გასაუმჯობესებლად საქართველოს პარლამენტმა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა. 2013 წელს, საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ (შემდგომში „საქართველოს შრომის კოდექსი“) განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, სხვა საკითხებს შორის, გართულდა დასაქმებულთა თვითნებური გათავისუფლება, აიკრძალა დისკრიმინაცია დასაქმების პროცესში და სავალდებულო გახდა შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი გაფორმება იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. 2015 წელს, საქართველოს შრომის სამინისტროში შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი დაარსდა; დეპარტამენტის მანდატი შრომის უსაფრთხოების საკითხებით შემოიფარგლებოდა და სამუშაო ადგილზე ინსპექტირებისთვის მას დამსაქმებლის წინასწარ თანხმობა სჭირდებოდა; ამასთან, ინსპექტირების შემდგომ, დეპარტამენტის მიერ შემუშავებულ რეკომენდაციებს სავალდებულო ძალა არ გააჩნდა. 2019 წლის თებერვალში მიღებულმა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულმა შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება და მანდატი მნიშვნელოვნად გააფარა ინსპექტირების ქმედითი მექანიზმის ჩამოყალიბება და ისახა მიზნად.



2015 წლიდან 2019 წლის 28 აგვისტომდე, შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის თანამშრომელთა რაოდენობა 25-დან 40-მდე გაიზარდა; ამჟამად, დეპარტამენტი ახალ თანამშრომელთა აყვანას გეგმავს. ცვლილებათა მიუხედავად, კანონმდებლობა დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხოებისა და უფლებების დაცვას ვერ უზრუნველყოფს. მოქმედი კანონმდებლობით, საზედამხველო ორგანოს არ აქვს უფლებამოსილება, ზედამხედველობა შრომის უფლებების (მათ შორის, სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურება, დასვენებისა და შვებულების უფლება და სხვ.) დაცვაზე განახორციელოს.

ევროკავშირისა (EU) და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) ეგიდით ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ საქართველოს მოქალაქეები შრომის უფლებების დარღვევას, სხვა უფლებებს შორის, ყველაზე ხშირად უჩივიან<sup>1</sup>. საგულისხმოა, რომ 2012 წელს ჩატარებული მსგავსი შინაარსის კვლევის მიხედვითაც, საქართველოს მოქალაქეთა ყველაზე დიდი ნაწილი შრომის უფლების დარღვევაზე საუბრობდა<sup>2</sup>. ამასთან, 2019 წელს, კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრისა (CRRC) და ღია საზოგადოების ფონდის (OSGF) ჩატარებული მოსახლეობის გამოკითხვის მიხედვით, სამუშაო ადგილზე ხდება არასათანადო ანაზღაურება (71%), შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევა (64%), სამუშაო საათების ხანგრძლივობის ნორმების დარღვევა (57%), ანაზღაურების დაგვიანება (42%), ანაზღაურებადი შვებულების უფლების დარღვევა (30%), დეკრეტული შვებულების უფლების დარღვევა (15%)<sup>3</sup>. ამ კონტექსტში უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ შრომის პირობების ინსპექტირების 2019 წლის სახელმწიფო პროგრამის<sup>4</sup> ფარგლებში, 2019 წლის 1 იანვრიდან ამავე წლის 15 აგვისტოს ჩათვლით განხორციელდა 109 შემოწმება, რომლის შედეგად გამოიკვეთა, რომ შრომის უსაფრთხოების პირობების დარღვევასთან ერთად, ხშირად სახეზეა შრომითი უფლებების დარღვევის ფაქტებიც, მათ შორის, სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლება, გამოსაცდელი ვადის პირობების დარღვევა, სამუშაო საათების, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების, ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების გამოყენების წესის დარღვევა. 2018 წელს, საქართველოს სახალხო დამცველმა, შრომის უსაფრთხოების ნორმების გამკაცრების საჭიროებასთან ერთად<sup>5</sup>,

<sup>1</sup> ACT (2017). ადამიანის უფლებები და მართლმსაჯულება საქართველოში: საზოგადოების დამოკიდებულება და ინფორმირებულობა, გვ. 42-45. ხელმისაწვდომია მზულზე: [https://www.undp.org/content/dam/georgia/docs/publications/DG/UNDP\\_GE\\_DG\\_Human\\_Rights\\_Survey\\_2017\\_geo.pdf](https://www.undp.org/content/dam/georgia/docs/publications/DG/UNDP_GE_DG_Human_Rights_Survey_2017_geo.pdf) [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>2</sup> იქვე, გ. 44.

<sup>3</sup> CRRC (2018). გამოკითხვა პოლიტიკური და სოციალური საკითხების შესახებ, გ. 30. ხელმისაწვდომია მზულზე: <https://osgf.ge/wp-content/uploads/2019/04/CRRC-research.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>4</sup> იხ. საქართველოს მთავრობის N603 დადგენილება (31.12.2018) შრომის პირობების ინსპექტირების 2018 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ. ხელმისაწვდომია მზულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4443902?publication=0> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>5</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). საქართველოს სახალხო დამცველის საპარლამენტო ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის



ხაზი გაუსვა შრომის უფლებების შემდგომი რეგულირებისა და დამოუკიდებელი და ქმედითი შრომის ინსპექციის შექმნის აუცილებლობას<sup>6</sup>.

აღსანიშნავია, რომ შრომის ზედამხედველობის შესახებ რეგულაციები შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტებსა და საქართველოს ნაკისრ საერთაშორისო ვალდებულებებს ჯერ კიდევ ვერ აკმაყოფილებს. საქართველოსა და ევროკავშირს შორის გაფორმებული ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში, საქართველომ აიღო ვალდებულება, შრომის ეროვნული დებულებები ევროკავშირის კანონმდებლობას დაუახლოვოს<sup>7</sup>. ასოცირების შეთანხმების 229-ე მუხლის მიხედვით, საქართველო ვალდებულია, პატივი სცეს, ხელი შეუწყოს, საკუთარ კანონმდებლობაში ასახოს და პრაქტიკაში დანერგოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ფუნდამენტური, პრიორიტეტული და სხვა კონვენციებით აღიარებული შრომის ძირითადი სტანდარტები, რომლებიც რატიფიცირებულია საქართველოს მიერ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ექსპერტთა კომიტეტის თანახმად კი შრომის ინსპექციის შესახებ კონვენცია (No. 81), რომელიც ითვალისწინებს ინსპექტირებას „სამუშაო დროსთან, ანაზღაურებასთან, უსაფრთხოებასთან, ჯანმრთელობასთან და კეთილდღეობასთან, ბავშვთა და ახალგაზრდების დასაქმებასთან და სხვა შესაბამის საკითხებთან“<sup>8</sup> დაკავშირებით, პრიორიტეტული კონვენციების ნუსხას<sup>9</sup> მიეკუთვნება. ამასთან, ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წლების დღის წესრიგის მიხედვით, საქართველო იღებს ვალდებულებას, გააგრძელოს მუშაობა ქმედითი შრომის ინსპექციის შესაქმნელად და უზრუნველყოს მისი უფლებამოსილების გავრცელება შრომის ყველა პირობასა და შრომითი ურთიერთობის ყველა ასპექტზე<sup>10</sup>.

გვ. 186-193. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019042620571319466.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>6</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). ეროვნული საბაზისო კვლევა ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://drive.google.com/file/d/1jlujQ6bN40WriBJFukOx3wv326Stell/view> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>7</sup> იხ. ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებასა და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის, თავი 13: ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება და თავი 14. დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>8</sup> იხ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია შრომის ინსპექციის შესახებ (No. 81; 1947). ხელმისაწვდომია ბმულზე: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C081](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081) [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>9</sup> იხ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პრიორიტეტული კონვენციების ჩამონათვალი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019]

<sup>10</sup> იხ. ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წწ. დღის წესრიგი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex\\_ii\\_-\\_eu-georgia\\_association\\_agenda\\_text.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex_ii_-_eu-georgia_association_agenda_text.pdf) [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].





ამასთან, სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის მიერ საქართველოში შრომის უფლების დაცვის შესახებ 2018 წელს მომზადებულ დასკვნაში მითითებულია, რომ შრომის ეროვნული კანონმდებლობა, როგორც წესი, არ შეესაბამება ევროპის სოციალური ქარტიის მოთხოვნებს. კომიტეტის შეფასებით, საქართველოს შრომის ინსპექციის უწყება არ ზედამხედველობს დამსაქმებელთა მიერ ყოველდღიური და ყოველკვირეული სამუშაო დროის მარეგულირებელი ნორმების დაცვას, რაც საქართველოს მიერ რატიფიცირებული ევროპის სოციალური ქარტიის მოთხოვნათა დარღვევაა<sup>11</sup>. ამასთან, 2019 წლის მაისში, საქართველოსა და ევროკავშირს ყოველწლიური ადამიანის უფლებათა დიალოგის მე-12 რაუნდის ფარგლებში, ევროკავშირმა მოუწოდა საქართველოს, უზრუნველყოს სრულყოფილი შრომის ინსპექციის შექმნა.

შრომის უფლებების დაცვის მდგომარეობა ასევე გახდა ამერიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ 2018 წლის ანგარიშის ნაწილი; დასკვნის მიხედვით, მთავრობა ვერ უზრუნველყოფს ქმედით ზედამხედველობას მინიმალური ანაზღაურების, სამუშაო საათებისა და შრომის სხვა უფლებებთან მიმართებით<sup>12</sup>. ამასთან, ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ გაეროს სამუშაო ჯგუფის ოფიციალური განცხადებით, 2019 წლის 1 სექტემბრის შემდეგ კი, საქართველოს შრომის მარეგულირებელი კანონმდებლობა შესაბამისობაში არ იქნება არსებულ გამოწვევებთან, თუ შრომითი ზედამხედველობა არ გავრცელდება შრომის უფლებების ყველა ასპექტზე<sup>13</sup>. საერთაშორისო უფლებადაცვითი ორგანიზაცია Human Rights Watch-ის 2019 წლის აგვისტოში გამოქვეყნებული ვრცელი ანგარიშის მიხედვით, საქართველომ, კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანის გზით, უნდა შექმნას „დამოუკიდებელი, სათანადო პერსონალით დაკოპლექტებული და მომზადებული შრომის ინსპექცია ფართო მანდატით, რომელიც გულისხმობს სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებისა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ყველა საკითხის შემოწმებას; Human Rights Watch-ის რეკომენდაციითვე, შრომის ინსპექციას უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, „სისტემატურად შეამოწმოს სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული ნებისმიერი საფრთხე, მათ შორის და

<sup>11</sup> იხ. სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის დასკვნა საქართველოს შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე:

<https://hudoc.esc.coe.int/eng#%22tabview%22:%22document%22,%22ESCDcIdentifier%22:%222018/def/GE/2/1/EN%22> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>12</sup> ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტი (2018). ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/GEORGIA-2018-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>13</sup> იხ. გაეროს ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების სამუშაო ჯგუფის განცხადება. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24474&LangID> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].



არა მხოლოდ, სამუშაო საათებთან, დაღლილობასთან და ადეკვატურ დასვენებასა და საწარმოო ზეწოლასთან დაკავშირებული საფრთხეები“<sup>14</sup>.

შესაბამისად, კანონპროექტის უმთავრესი მიზანია, უზრუნველყოს შრომის უსაფრთხოებისა და შრომითი უფლებების ქმედითი დაცვა ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგზე საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კონტროლისადმი დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - შრომის ინსპექციის სამსახურის შექმნისა და მისი საქმიანობის ძირითადი პრინციპებისა და მიმართულებების, შრომის კანონმდებლობის ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფის, შრომის ინსპექციის სამსახურის უფლებამოსილებების და ამ უფლებამოსილებასთან დაკავშირებული სხვა საკითხების განსაზღვრის გზით.

#### **ა.ა.ბ) არსებული პრობლემების გადასაჭრელად კანონის მიღების აუცილებლობა:**

2019 წლის 19 თებერვალს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონი, რომლითაც სახელმწიფომ აიღო ნორმატიული ვალდებულება, საქართველოს შრომის სამინისტროში არსებული შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი გარდაქმნას საჯარო სამართლის იურიდიულ პირად და განსაზღვროს ახალშექმნილი იურიდიული პირის საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული ჩარჩო. წინამდებარე კანონპროექტის მიღების გარეშე, ვერ განისაზღვრება საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ფუნქციონირებისთვის აუცილებელი პრინციპები, უფლებამოსილების ფარგლები, საქმიანობის ფორმები და მისი დამოუკიდებლობის, გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების სტანდარტები. მეორე მხრივ, საერთაშორისო პრაქტიკა აჩვენებს, რომ, კანონპროექტის მიღების გარეშე, სახელმწიფო ვერ განახორციელებს ქმედით ზედამხედველობას დამსაქმებელთა მიერ შრომის უფლებებისა და შრომითი უსაფრთხოების დაცვაზე.

#### **ა.ბ) კანონპროექტის მოსალოდნელი შედეგები:**

კანონპროექტის მიღების შემდეგ, შეიქმნება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კონტროლისადმი დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახური და განისაზღვრება მისი საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული ჩარჩო. კანონპროექტის მიღება ხელს შეუწყობს, შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტების განვითარებას, დახვეწასა და გაუმჯობესებას. კანონპროექტის მიღების შემთხვევაში, სახელმწიფო

<sup>14</sup> Human Rights Watch (2019). No Year without Deaths: A Decade of Deregulation Puts Georgian M Risk. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.hrw.org/report/2019/08/22/no-year-without-deaths-deregulation-puts-georgian-miners-risk> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].



დამსაქმებელთა მიერ შრომის უფლებებისა და შრომითი უსაფრთხოების სტანდარტების დაცვაზე ქმედით ზედამხედველობას განახორციელებს.

### ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი

კანონპროექტის ქვაკუთხედია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიდგომა შრომის ინსპექტირების სტრატეგიული შესაბამისობის შესახებ. განსხვავებით ტრადიციული აღსრულების მოდელისგან, რომელიც უპირატესად ფოკუსირებულია უფლების ხელყოფის ფაქტის შემდგომ კანონის აღსრულების კლასიკურ პრინციპზე, სტრატეგიული შესაბამისობის მოდელი გულისხმობს სტანდარტებთან შესაბამისობის მიღწევას პროაქტიული მიდგომით და, მათ შორის, აღსრულების მექანიზმის გამოყენებით. ამის უზრუნველყოფა მოითხოვს ტრადიციული აღსრულების მოდელის მიღმა პროაქტიული, მიზანზე და საჭიროებაზე მორგებული სტრატეგიის შემუშავებასა და განხორციელებას. სტრატეგიული შესაბამისობის მოდელი მოიცავს ანალიზის საფუძველზე შეჯერებული მიზნებისა და საჭიროების ფარგლებში კანონთან შესაბამისობისკენ სწრაფვას კონსულტირების, კომუნიკაციის, თანამშრომლობის, სწავლების, ცნობიერების ამაღლების, საკითხისადმი სისტემური მიდგომის და, მათ შორის, აღსრულების მექანიზმის მეშვეობით. სტრატეგიული შესაბამისობის მნიშვნელოვანი კომპონენტია, დასაქმებულთა და დამსაქმებლის, მათი წარმომადგენლების, სამთავრობო და არასამთავრობო ორგანიზაციების, მედიისა და ყველა დაინტერესებული სუბიექტის (რომელთაც შეუძლიათ კანონთან შესაბამისობასზე გავლენის მოხდენა) ჩართულობა. შესაბამისად, სტრატეგიული შესაბამისობის მოდელის თანახმად, შესაბამისობის უზრუნველყოფის მიზნით კანონის იმპლემენტირებაში მონაწილეობს არამხოლოდ შრომის ინსპექცია, ასევე ყველა დაინტერესებული სუბიექტი.<sup>15</sup>

კანონპროექტი 8 თავისგან შედგება.

პირველი თავი („ზოგადი დებულებები“) განსაზღვრავს კანონპროექტის რეგულირების სფეროს, შრომის ინსპექციის სამსახურის სამართლებრივ სტატუსს და ადგენს გამოყენებულ ტერმინთა განმარტებებს. კანონპროექტის მიხედვით, შრომის ინსპექციის სამსახური არის „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად შექმნილი და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კონტროლისადმი დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი. კანონპროექტის პირველი თავი განმარტავს, რომ დამსაქმებლად მიიჩნევა საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“

<sup>15</sup> ვრცლად იხ. ILO (2017). ILO Approach to Strategic Compliance Planning for Labour Inspectorate: ხელმისაწვდომია ბმულზე: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_606471.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_606471.pdf) [ბოლო ნახვა: 2 სექტემბერი, 2019].



განსაზღვრული ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ან/და პირთა გაერთიანება, რომელისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო, აგრეთვე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული საჯარო დაწესებულება. ამასთან, კანონპროექტის თანახმად, დასაქმებულად მიიჩნევა საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“ გათვალისწინებული ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს, აგრეთვე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული საჯარო მოსამსახურე.

კანონპროექტის მე-2 თავი („ძირითადი დებულებები“) შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობის პრინციპებს, მის მიზანს, საქმიანობის ძირითად მიმართულებებსა და ფუნქციებს ეხება. კანონპროექტის მიხედვით, შრომის ინსპექციის სამსახური საქმიანობის განხორციელებისას ხელმძღვანელობს ობიექტურობის, მიუკერძოებლობის, კანონიერების, პროფესიონალიზმისა და კონფიდენციალურობის დაცვის პრინციპებით. კანონპროექტის თანახმად, შრომის ინსპექციის სამსახურის მიზანია შრომის კანონმდებლობის ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფა. ამ მიზნის მისაღწევად, ის კონსულტაციებს უწევს დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს, იღებს და განიხილავს საჩივრებს შრომის კანონმდებლობის შესაძლო დარღვევებზე, ატარებს ინსპექტირებას, ზრუნავს შრომის კანონმდებლობის შესახებ საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებაზე და შეიმუშავებს წინადადებებს შრომის კანონმდებლობის დახვეწისა და მისი გამოყენების გაუმჯობესების მიზნით. კანონპროექტის მეორე თავის მიხედვით, შრომის ინსპექციის საქმიანობა არ ვრცელდება შრომით საქმიანობაზე საგანგებო და საომარი მოქმედების დროს, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად. კანონის მოქმედება ასევე არ ვრცელდება საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროზე, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროზე, სახელმწიფო დაცვის სპეციალურ სამსახურზე, საქართველოს დაზვერვის სამსახურზე, საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურზე და მათდამი დაქვემდებარებულ უწყებებზე, თუ შრომის ინსპექციის შესახებ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული საკითხები რეგულირდება საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს, სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის, საქართველოს დაზვერვის სამსახურისა და საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურის სისტემებში მოქმედი სპეციალური კანონმდებლობით.

კანონპროექტის მე-3 თავი შრომის ინსპექციის სამსახურის ქონების, დაფინანსების, მისი სტრუქტურის, მართვისა და წარმომადგენლობის საკითხებს ეხება. კანონპროექტის მიხედვით, შრომის ინსპექციის სამსახურის დაფინანსების წყაროებია საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან გამოყოფილი მიზნობრივი სგრანტები და საქართველოს კანონმდებლობით ნებადართული სხვა შემოს ამავე თავის მიხედვით, შრომის ინსპექციის სამსახურს ხელმძღვანელობს





შრომის ინსპექტორი, რომელსაც თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი. შრომის მთავარი ინსპექტორი, სხვა უფლებამოსილებებს შორის, წარმოადგენს შრომის ინსპექციის სამსახურს, წარმართავს შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობას და ნორმატიული აქტების საფუძველზე და მათ შესასრულებლად გამოსცემს ინდივიდუალურ აქტებს. მთავარ შრომის ინსპექტორს, თავის მხრივ, უნდა ჰყავდეს არანაკლებ 2 მოადგილე. კანონპროექტის მიხედვით, იქმნება მრჩეველთა საბჭო, რომელიც წარმოადგენს მთავარ შრომის ინსპექტორთან არსებულ საკონსულტაციო ორგანოს. მრჩეველთა საბჭო უზრუნველყოფს შრომის ინსპექციის სამსახურისთვის რჩევების მიცემას სტრატეგიის, ფუნქციონირებისა და საქმიანობის შესახებ. ამავე თავით დადგენილია შრომის ინსპექციის სამსახურის ყოველწლიური ანგარიშის მარეგულირებელი ნორმები, რომელთა მიხედვით ანგარიში საქართველოს პარლამენტსა და მრჩეველთა საბჭოს წარედგინება.

კანონპროექტის მე-4 თავი შრომის ინსპექტორის სტატუსს, საქმიანობის ფარგლებსა და სამართლებრივ გარანტიებს ეხება. კანონპროექტის მიხედვით, შრომის ინსპექტორი არის საჯარო მოსამსახურე და მისი თანამდებობაზე დანიშვნა, სტატუსი, სოციალური გარანტიები და შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული საკითხები „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონითა და „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით განისაზღვრება. ამასთან, კანონპროექტის მიხედვით, შრომის ინსპექტორები უზრუნველყოფლი იქნებიან ჯანმრთელობის დაზღვევით. კანონპროექტი კრძალავს შრომის ინსპექტორის საქმიანობისთვის ხელის შეშლას.

კანონპროექტის მე-5 თავი ინსპექტირების და შრომის კანონმდებლობის გამოყენებისა და აღსრულების საკითხებს ეხება. კანონპროექტის მიხედვით, შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომის ინსპექტირებას ახორციელებს დაინტერესებული პირის საჩივრის საფუძველზე ან საკუთარი ინიციატივით, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად. შრომის ინსპექციის სამსახური ასევე უფლებამოსილია, ინსპექტირება განახორციელოს ნებისმიერი პირის შეტყობინების საფუძველზე „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით დადგენილ ნორმების დარღვევასთან დაკავშირებით. შრომის ინსპექციის სამსახური, კანონპროექტის თანახმად, ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის გამოყენების შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს საჩივრის წარდგენიდან არა უგვიანეს 2 თვის ვადაში; საქმის გარემოებებისა და სირთულის გათვალისწინებით, შრომის მთავარი ინსპექტორი უფლებამოსილია, გააგრძელოს საჩივრის განხილვა 1 თვის ვადით. კანონპროექტის მიხედვით, ინსპექტორს უფლება აქვს, თავისუფლად და წინასწარი შეტყობინების გარეშე შევიდეს ინსპექციას დაქვემდებარებულ ნებისმიერ სამუშაო ადგილზე სამუშაო სივრცეში და მოიძიოს, გამოითხოვოს, გამოიკვლიოს და დაწინაურდეს ნებისმიერი მასალა, ინფორმაცია, დოკუმენტი ან ნივთი, თუ ეს აუცილ



მოკვლევის ან ინსპექციის ჩასატარებლად; ასევე განახორციელოს აზომვები, ჩანაწერები, ფოტო- და ვიდეოგადაღება და გამოკითხოს დამსაქმებელი, დასაქმებული ან სამუშაო სივრცეში მყოფი ნებისმიერი პირი. ამავე თავით გათვალისწინებულია შრომის ინსპექციის სამსახურის თანამშრომლობის საფუძვლები სხვა სახელმწიფო და მუნიციპალურ ორგანოებთან.

კანონპროექტის მე-6 თავი ინტერესთა შეუთავსებლობასა და კონფიდენციალურობის დაცვას შეეხება. ამ თავის მიხედვით, აკრძალულია შრომის ინსპექტორებს ჰქონდეთ ნებისმიერი ქონებრივი ან სხვა პირადი ინტერესი ინტერესი ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტის მიმართ - ასეთ შემთხვევაში, შრომის ინსპექტორი ვალდებულია, აცნობოს მის უშუალო ხელმძღვანელს. კანონპროექტის მიხედვით, შრომის ინსპექტორი ვალდებულია, არ გაამჟღავნოს ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას. კონფიდენციალურობის გარანტიით არის დაცული შრომის ინსპექციის სამსახურში შესული საჩივრის წყარო, გარდა დადგენილი გამონაკლისებისა.

კანონპროექტის მე-7 თავი შრომის კანონმდებლობის დარღვევისთვის ადმინისტრაციული პასუხისგებლობისა და მისი გასაჩივრების საკითხებს არეგულირებს. კანონპროექტის მიხედვით, შრომის ინსპექციის სამსახური უფლებამოსილია გამოიყენოს შემდეგი სახდელები: გაფრთხილება, ჯარიმა, სამუშაო პროცესის შეჩერება. სახდელის გამოყენებისას, შრომის კანონმდებლობის ფარგლებში, შრომის ინსპექტორს გააჩნია დისკრეცია, განსაზღვროს, როდის და რომელი ადმინისტრაციული სახდელი უნდა იქნეს გამოყენებული ან/და რა ოდენობის ჯარიმა უნდა იქნეს დაკისრებული. ამასთან, სამუშაო პროცესის შეჩერება მხოლოდ კანონმდებლობით განსაზღვრული შემთხვევებისას არის ნებადართული. კანონპროექტის მიხედვით, ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენებისას, შრომის ინსპექციის სამსახური, შესაბამისი კონსულტაციების გავლის შემდეგ, გასცემს მითითებას აღმოჩენილი დარღვევის გონივრულ ვადაში გამოსწორების შესახებ; ხოლო ამ ვადის გასვლის შემდეგ ამოწმებს სამართალდამრღვევს, რის შესახებაც დგება შემოწმების ოქმი მითითების შესრულების ან მითითების არშესრულების შესახებ. აღსანიშნავია, რომ ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრება არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესრულებისგან. ამასთან, ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმეზე გადაწყვეტილება მიიღება შრომის ინსპექტორის მიერ და იგი საჩივრდება კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

კანონპროექტის მე-8 თავი გარდამავალ და დასკვნით დებულებებს შეიცავს. ამ დებულებების მიხედვით, კანონი გამოქვეყნებისთანავე ამოქმედდება. ამასთან, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი, კანონის გამოქვეყნებიდან ვადაში, თანამდებობაზე დანიშნავს მთავარ შრომის ინსპექტორს, ხოლო



შრომის ინსპექტორი, კანონის გამოქვეყნებიდან 2 თვის ვადაში, მოიწვევს მრჩეველთა საბჭოს პირველ სხდომას. ამასთან, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, კანონის გამოქვეყნებიდან 2 თვის ვადაში, უზრუნველყოფს შრომის ინსპექციის სამსახურის დებულებისა და შრომის ინსპექტორთა ქცევის კოდექსის დამტკიცებას, ხოლო 3 თვის ვადაში - შრომის ინსპექციის სამსახურს მისი ფუნქციონირებისთვის აუცილებელ ქონებას გადასცემს.

**ა.დ) კანონპროექტის კავშირი სამთავრობო პროგრამასთან, და შესაბამის სფეროში არსებულ სამოქმედო გეგმასთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში (საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული კანონპროექტის შემთხვევაში):**

ასეთი არ არსებობს.

**ა.ე) კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპი, ხოლო კანონისთვის უკუძალის მინიჭების შემთხვევაში, აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი დასაბუთება:**

ასეთი არ არსებობს. ამასთან, დამატებითი ღონისძიებების განხორციელება არ არის აუცილებელი და შესაბამისად, კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღად განისაზღვრა მისი გამოქვეყნების თარიღი.

**ა.ვ) კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვის მიზეზები და შესაბამისი დასაბუთება (თუ ინიციატორი ითხოვს კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას):**

ასეთი არ არსებობს.

**ბ) კანონპროექტის ფინანსური გავლენის შეფასება საშუალოვადიან პერიოდში (კანონპროექტის ამოქმედების წელი და შემდგომი 3 წელი). მასში აღინიშნება:**

**ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო:**

კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო არის საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტი. კანონპროექტის მიღების შემთხვევაში, სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახური უფლებამოსილი იქნება, მიიღოს გრანტი და საქართველოს კანონმდებლობით ნებადართული სხვა შემოსავლები, რაც მას საშუალებას მისცემს გაამრავალფეროვნოს დაფინანსების წყაროები. საქარ ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობ სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარ



ფინანსურ მხარდაჭერას უცხადებს ევროკავშირი და შრომის საქრთაშორის ორგანიზაცია.

დღევანდელი მდგომარეობით შრომის ინსპექციის სამსახური ჩამოყალიბებული არ არის საჯარო სამართლის იურიდიულ პირად. შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი არის საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შემადგენლობაში. შესაბამისად, იგი ფინანსდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან. იქიდან, გამომდინარე, რომ საქართველოს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს რეორგანიზაციის გზით გამოეყოფა შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი, სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის დაფინანსება მოხდება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსათვის მომავალი წლებისთვის განსაზღვრული ფინანსური რესურსის და სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დამატებით გამოყოფილი თანხების ფარგლებში.

**ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:**

კანონპროექტის მიღება გავლენას მოახდენს ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე. წარმოდგენილი კანონპროექტის მიხედვით, სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახური უფლებამოსილი იქნება, შრომითი კანონმდებლობის დარღვევისათვის გამოიყენოს ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა ჯარიმის სახით, ხოლო ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში, დამსაქმებელს დაეკისრება ჯარიმა ორმაგი ოდენობით. სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ სამართალდარღვევის გამოვლენის შემთხვევაში, ჯარიმის გადახდა დაეკისრება დამსაქმებელს და იგი მიიმართება სახელმწიფო ბიუჯეტში. ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე ჯარიმებიდან მიღებული შემოსავლის გავლენა დამოკიდებულია სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ შრომითი კანონმდებლობის ზედამხედველობის შედეგად გამოვლენილ დარღვევთა რაოდენობაზე და დამსაქმებლის მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილი ჯარიმების ოდენობაზე. ამასთან, სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახური უფლებამოსილი იქნება სანქციის სახედ ყოველთვის არ გამოიყენოს ჯარიმა და მის ნაცვლად პირველ ეტაპზე გამოიყენოს გაფრთხილების მექანიზმი, თუმცა, ვინაიდან, წარმოდგენილი კანონპროექტის მიხედვით, ფართოვდება სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის უფლებამოსილებები, სავარაუდოა, რომ შემდეგ წლებში გაიზრდება შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებით გამოვლენილი სამართალდარღვევების რაოდენობა და დამსაქმებელთა მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილი თანხების ოდენობაც.

**ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტით ნაწილზე:**





2020 წელს სსიპ საქართველოს შრომის ინსპექციის ცენტრალური აპარატი განთავსდება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შენობაში და მას გადაეცემა უკვე არსებული ინვენტარი, მატერიალურ-ტექნიკური საშუალებები და აღჭურვილობა. გარდა ამისა, სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურმა ქუთაისსა და ბათუმში უნდა გახსნას რეგიონალური წამომადგენლობა, რომლისთვისაც საჭირო იქნება საოფისე ტექნიკა, ინვენტარი, საიჯარო ქირა, ოფისის ფუნქციონირებასა და შენახვასთან დაკავშირებული თანხები. წელიწადში თითოეული რეგიონალური წამომადგენლობისთვის საშუალოდ საჭიროა - 300 000 ლარი. 2021 წლიდან, დაგეგმილია ინსპექტორთა რაოდენობის გაიზრდა 100-მდე, რაც გამოიწვევს ინსპექტორების აღჭურვილობისთვის (მათ შორის, მზომი ხელსაწყოები, სამხრე კამერები, პლანშეტები), სატრანსპორტო საშუალების მოვლა-შენახვისათვის, სატრანსპორტო საშუალების დაზღვევისა და საწვავისათვის საჭირო ხარჯებს საშუალოდ - 350 000 ლარის ოდენობით.

ამჟამად, საქართველოს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტში დასაქმებულია შტატით გათვალისწინებული 7 თანამშრომელი და 17 შრომის ინსპექტორი, როგორც ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი. შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტს 2020 წლის ბოლომდე (სავარაუდოდ მესამე კვარტალში) დაემატება ხელშეკრულებით დასაქმებული 63 პირი, აქედან 60 დასაქმდება შრომის ინსპექტორის, ხოლო 3 - იურიდიულ საკითხებში კონსულტანტის პოზიციაზე. შესაბამისად, მიმდინარე წელს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის 87 თანამშრომლისათვის (27 05 02 პროგრამული კოდით) სახელფასო ბიუჯეტისთვის გათვალისწინებულია - 1 300 000 ლარი. ვინაიდან, 2021 წლისთვის დაგეგმილია შრომითი ინსპექტორების რაოდენობის 100-მდე გაზრდა, მათთვის რანჟირების სისტემის შემოღება და კატეგორიებად დაყოფა (ინსპექტორი, უფროსი ინსპექტორი), წინა წელთან შედარებით 2021 წლის სახელფასო ბიუჯეტი დაახლოებით გაიზრდება - 2 340 000 ლარით. ხოლო, 2022 წლისთვის დაგეგმილია შრომითი ინსპექტორების რაოდენობის 150-მდე ზრდა, რაც თავის მხრივ, წინა წელთან შედარებით, 2022 წლის სახელფასო ბიუჯეტს დაახლოებით - 1 310 000 ლარით გაზრდის. 2023 წლისთვის წინა წელთან შედარებით არ იზრდება სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის სახელფასო ბიუჯეტი. რაც შეეხება სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის აპარატისა და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა დაზღვევას და სოციალურ უზრუნველყოფას, უნდა აღინიშნოს, რომ 2022 - 2023 წლის ბიუჯეტში იგი წლიურად, ბიუჯეტის ხარჯვითი ნაწილში გამოიწვევს დაახლოებით - 76 000 ლარით ზრდას.

მოსახლეობის ცნობიერების ამაღლებისათვის საჭირო საინფორმაციო კამპანია სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის თანამშრომელთა გადამზადება დაფინ



ევროკავშირის და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ. შესაბამისად, აღნიშნული გავლენას არ მოახდენს ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია დღემდე აქტიურად ეხმარება შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტს თანამშრომელთა გადამზადებასა და საჭირო აღჭურვილობით უზრუნველყოფაში. 2017-2018 წლებში 40 შრომის ინსპექტორი აღიჭურვა სამხრე კამერებით, პლანშეტებით, პერსონალური კომპიუტერებით. სამინისტროს გადაეცა მზომი ხელსაწყოები და ა.შ. ამასთან, 2019 წლის ოქტომბრიდან საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის ინსპექტირებისა და შემოწმების დეპარტამენტი მთავარ ბენეფიციარად ჩაერთო ევროკავშირის დამმობილების პროექტში.

**ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულება, კანონპროექტის გავლენით სახელმწიფოს ან/და მის სისტემაში არსებული უწყების მიერ მისაღები პირდაპირი ფინანსური ვალდებულებების (საშინაო და საგარეო ვალდებულებები) მითითებით:**

კანონპროექტის მიღება არ წარმოშობს სახელმწიფოს ახალ ფინანსურ ვალდებულებას.

**ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება, იმ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე გავლენის ბუნებისა და მიმართულების მითითებით, რომლებზედაც მოსალოდნელია კანონპროექტით განსაზღვრულ ქმედებებს ჰქონდეს პირდაპირი გავლენა:**

კანონპროექტს პირდაპირი ფინანსური გავლენა არ ექნება დასაქმებულზე, ხოლო იგი გავლენას იქონიებს მხოლოდ იმ დამსაქმებელზე, რომელიც არ დაიცავს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრულ ვალდებულებებს. ვინაიდან, სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ შრომითი კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებით სამართალდარღვევის გამოვლენის შემთხვევაში, ჯარიმის გადახდა დაეკისრება დამსაქმებელს.

კანონპროექტის მიღების შემთხვევაში, დამსაქმებელს წარმოეშობა ვალდებულება, შრომის უსაფრთხოების სისტემის გამართვის გარდა, სამუშაო ადგილზე უზრუნველყოს შრომითი კანონმდებლობით დადგენილი დასაქმებულთა უფლებების ეფექტური დაცვა, რაც შესაძლოა, დაკავშირებული იყოს ორგანიზაციაში ახალი ტექნოლოგიების დანერგვასთან, დასაქმებულთა გადამზადებასთან, დასაქმებულთა რაოდენობის გაზრდასთან, კომპანიაში სხვადასხვა სახის ორგანიზაციული ღონისძიებების გატარებასთან და ა.შ. დამსაქმებელთა მიერ დასაქმებულთა უფლებების ეფექტურ დაცვასთან დაკავშირებით გასაწევი ხარჯების და პირდაპირპროპორციულად დამოკიდებული იქნება კონკრეტულ ორგანიზაციის არსებულ და გასატერეხელ ღონისძიებათა მასშტაბურობას.



**ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის (ფულადი შენატანის) ოდენობის შესაბამის ბიუჯეტში და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი:**

კანონპროექტით არ დგინდება ახალი გადასახადი ან მოსაკრებელი. კანონპროექტის მიღების შემთხვევაში, სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახური უფლებამოსილი იქნება შრომითი უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოების დარღვევის შემთხვევაში, დამსაქმებელთა მიმართ გამოიყენოს ადმინისტრაციული ჯარიმა, შესაბამისი საფუძვლითა და წესით.

**გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან**

**გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის სამართალთან:**

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სამართალს.

**გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან:**

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება რომელიმე საერთაშორისო ორგანიზაციაში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.

**გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან და შეთანხმებებთან, აგრეთვე, ისეთი ხელშეკრულების/შეთანხმების არსებობის შემთხვევაში, რომელსაც უკავშირდება კანონპროექტის მომზადება, – მისი შესაბამისი მუხლი ან/და ნაწილი:**

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს და შეთანხმებებს. აგრეთვე, კანონპროექტის მომზადება არ უკავშირდება რომელიმე ხელშეკრულებას/შეთანხმებას.

**გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირის ის სამართლებრივი აქტი, რომელთან დაახლოების ვალდებულებაც გამომდინარეობს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან“ ან ევროკავშირთან დადებული საქართველოს სხვა ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებებიდან:**

ასეთი არ არსებობს.



დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები

დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტი, სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილეობა მიიღეს: საქართველოს საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და ამავე სამინისტროს შრომითი პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა; სოციალურმა პარტნიორებმა; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ და მის მიერ დაქირავებულმა ექსპერტებმა; შრომით უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებმა.

დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

ასეთი არ არსებობს.

ე) კანონპროექტის ავტორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრი დიმიტრი ცქიტიშვილი.

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრები დიმიტრი ცქიტიშვილი, სოფიო კილაძე, დავით მათიკაშვილი, თამარ ჩუგოშვილი, ირაკლი კობახიძე, რატი იონათამიშვილი, თამარ ხულორდავა.





**საქართველოს ორგანული კანონი**

**საქართველოს ორგანულ კანონში „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ცვლილების შეტანის შესახებ**

**მუხლი 1.** საქართველოს ორგანულ კანონში „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე ([www.matsne.gov.ge](http://www.matsne.gov.ge)), 19/02/2019, სარეგისტრაციო კოდი: 270000000.04.001.017910) შეტანილ იქნეს შემდეგი ცვლილება:

1. მე-3 მუხლის „ძ“ ქვეპუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„ზედამხედველი ორგანო - საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს (შემდგომ - სამინისტრო) სახელმწიფო კონტროლისადმი დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – საქართველოს შრომის ინსპექცია“.

2. მე-20 მუხლის პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„ამ კანონით, საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“ და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული უფლებამოსილების განხორციელებისას ზედამხედველი ორგანოს საქმიანობისათვის ხელის შეშლა -

გამოიწვევს:

ა) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 1 000 ლარის ოდენობით;

ბ) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარის ან მეტი შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 2 000 ლარის ოდენობით;

გ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 100 000 ლარს არ აღემატება, დაჯარიმებას 2 000 ლარის ოდენობით;

დ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება 500 000 ლარს, დაჯარიმებას 5 000 ლარის ოდენობით;

ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 აღემატება, დაჯარიმებას 7 000 ლარის ოდენობით;



ვ) ნებისმიერი სხვა დამსაქმებლის, მათ შორის იმ პირის, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), დაჯარიმებას 1 000 ლარის ოდენობით.“

3. 21-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„ნებისმიერი სხვა დამსაქმებლის, მათ შორის იმ პირის, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), დაჯარიმებას 2 000 ლარის ოდენობით.“

4. 22-ე მუხლის მეორე პუნქტის „ა.ვ“ ქვეპუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„ნებისმიერი სხვა დამსაქმებლის, მათ შორის იმ პირის, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), დაჯარიმებას 100 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 2 000 ლარისა, შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული თითოეული პირობის შეუსრულებლობისათვის;“

5. 22-ე მუხლის მეორე პუნქტის „ბ.ვ“ ქვეპუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„ნებისმიერი სხვა დამსაქმებლის, მათ შორის იმ პირის, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), დაჯარიმებას 400 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 3 000 ლარისა, შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული თითოეული პირობის შეუსრულებლობისათვის.“

6. 22-ე მუხლის მეოთხე პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„ნებისმიერი სხვა დამსაქმებლის, მათ შორის იმ პირის, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), დაჯარიმებას 10 000 ლარის ოდენობით.“

7. 23-ე მუხლის მეორე პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„ნებისმიერი სხვა დამსაქმებლის, მათ შორის იმ პირის, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), დაჯარიმებას 100 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 2 000 ლარისა, ამ კანონით გათვალისწინებული თითოეული მოთხოვნის შეუსრულებლობისათვის.“



მუხლი 2. ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

საქართველოს პრეზიდენტი

სალომე ზურაბიშვილი



განმარტებითი ბარათი  
საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე  
„საქართველოს ორგანულ კანონში „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ცვლილების  
შეტანის შესახებ“

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ:

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი

ა.ა.ა) პრობლემა, რომლის გადაჭრასაც მიზნად ისახავს კანონპროექტი:

შრომის უფლებებისა და უსაფრთხოების დაცვა საქართველოს ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს. 2013 წლიდან დღემდე, შრომითი უფლებების მარეგულირებელი კანონმდებლობის გასაუმჯობესებლად საქართველოს პარლამენტმა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა. 2015 წელს, საქართველოს შრომის სამინისტროში შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი დაარსდა. დეპარტამენტის მანდატი შრომის უსაფრთხოების საკითხებით შემოიფარგლებოდა და სამუშაო ადგილზე ინსპექტირებისთვის მას დამსაქმებლის წინასწარ თანხმობა სჭირდებოდა. ამასთან, ინსპექტირების შემდგომ, დეპარტამენტის მიერ შემუშავებულ რეკომენდაციებს სავალდებულო ძალა არ გააჩნდა. 2019 წლის თებერვალში მიღებულმა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულმა კანონმა შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება და მანდატი მნიშვნელოვნად გააფართოვა და ინსპექტირების ქმედითი მექანიზმის ჩამოყალიბება დაისახა მიზნად.

აღსანიშნავია, რომ შრომის ზედამხედველობის შესახებ რეგულაციები შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტებსა და საქართველოს ნაკისრ საერთაშორისო ვალდებულებებს ჯერ კიდევ ვერ აკმაყოფილებს. საქართველოსა და ევროკავშირს შორის გაფორმებული ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში, საქართველომ აიღო ვალდებულება, შრომის ეროვნული დებულებები ევროკავშირის კანონმდებლობას დაუახლოვოს.<sup>1</sup> ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წლების დღის წესრიგის მიხედვით, საქართველო იღებს ვალდებულებას, გააგრძელოს მუშაობა ქმედითი შრომის ინსპექციის შესაქმნელად და უზრუნველყოს მისი უფლებამოსილების გავრცელება შრომის ყველა პირობასა და შრომითი ურთიერთობის ყველა ასპექტზე.<sup>2</sup> 2018 წელს, საქართველოს სახალხო დამცველმა,

<sup>1</sup> იხ. ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებასა და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის, თავი 13: ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება და თავი 14. დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“. ხელმისაწვდომი ბმული: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>2</sup> იხ. ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წწ. დღის წესრიგი. ხელმისაწვდომი [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex\\_ii\\_-\\_eu-georgia\\_association\\_agenda\\_text.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex_ii_-_eu-georgia_association_agenda_text.pdf) [ბოლო ნახვა: 29 აგვ]





შრომის უსაფრთხოების ნორმების გამკაცრების საჭიროებასთან ერთად<sup>3</sup>, ხაზი გაუსვა შრომის უფლებების შემდგომი რეგულირებისა და დამოუკიდებელი და ქმედითი შრომის ინსპექციის შექმნის აუცილებლობას.<sup>4</sup>

საგულისხმოა ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის ყოველწლიური ანგარიშები,<sup>5</sup> სადაც წარმოდგენილია არაერთი კრიტიკული შენიშვნა და რეკომენდაცია „შრომის კოდექსში“ შესატან ცვლილებებთან დაკავშირებით. ასევე ხაზი უნდა გაესვას ევროპის სოციალური ქარტიის ზოგიერთი რატიფიცირებული ნორმის ეროვნული იმპლემენტაციის საკითხს. სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის მიერ საქართველოში შრომის უფლების დაცვის შესახებ 2018 წელს მომზადებულ დასკვნაში მითითებულია, რომ შრომის ეროვნული კანონმდებლობა, როგორც წესი, არ შეესაბამება ევროპის სოციალური ქარტიის მოთხოვნებს. შრომის უფლებების დაცვის მდგომარეობა ასევე გახდა ამერიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ 2018 წლის ანგარიშის ნაწილი. დასკვნის მიხედვით, მთავრობა ვერ უზრუნველყოფს ქმედით ზედამხედველობას მინიმალური ანაზღაურების, სამუშაო საათებისა და შრომის სხვა უფლებებთან მიმართებით.<sup>6</sup> ამასთან, ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ გაეროს სამუშაო ჯგუფის ოფიციალური განცხადებით, 2019 წლის 1 სექტემბრის შემდეგ კი, საქართველოს შრომის მარეგულირებელი კანონმდებლობა შესაბამისობაში არ იქნება არსებულ გამოწვევებთან, თუ შრომითი ზედამხედველობა არ გავრცელდება შრომის უფლებების ყველა ასპექტზე.<sup>7</sup> საერთაშორისო უფლებადაცვითი ორგანიზაცია Human Rights Watch-ის 2019 წლის აგვისტოში გამოქვეყნებული ვრცელი ანგარიშის მიხედვით, საქართველომ, კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანის გზით, უნდა შექმნას „დამოუკიდებელი, სათანადო პერსონალით დაკოპლექტებული და მომზადებული შრომის ინსპექცია ფართო მანდატით, რომელიც გულისხმობს სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებისა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ყველა საკითხის შემოწმებას; Human Rights Watch-ის რეკომენდაციითვე, შრომის ინსპექციას უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, „სისტემატურად შეამოწმოს სამუშაო ადგილთან

<sup>3</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). საქართველოს სახალხო დამცველის საპარლამენტო ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, გვ. 186-193. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019042620571319466.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>4</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). ეროვნული საბაზისო კვლევა ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://drive.google.com/file/d/1jluJQ6bN40WriBJFukQx3wv326StellI/view> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_CONTEXT:102639,SC](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:102639,SC) [ბოლო ნახვა: 2 სექტემბერი, 2019].

<sup>6</sup> ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტი (2018). ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/GEORGIA-2018-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>7</sup> იხ. გაეროს ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების სამუშაო ჯგუფის განცხადება. ხელმისაწვდომია ბმულზე <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24474&LangID=E> [ბოლო ნახვა: 29 2019].



დაკავშირებული ნებისმიერი საფრთხე, მათ შორის და არა მხოლოდ, სამუშაო საათებთან, დადლილობასთან და ადეკვატურ დასვენებასა და საწარმოო ზეწოლასთან დაკავშირებული საფრთხეები“.<sup>8</sup>

ზემოაღნიშნული გამოწვევების გათვალისწინებით მომზადდა ეროვნულ შრომის სამართლის მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რომელიც ძირითადად გულისხმობს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანას და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებას (შემდგომში „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტი“). სწორედ აღნიშნული „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ნაწილია წარმოდგენილი კანონპროექტი.

#### **ა.ა.ბ) არსებული პრობლემის გადასაჭრელად კანონის მიღების აუცილებლობა:**

2019 წლის 19 თებერვალს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონი, რომლითაც სახელმწიფომ აიღო ნორმატიული ვალდებულება, საქართველოს შრომის სამინისტროში არსებული შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი გარდაქმნას საჯარო სამართლის იურიდიულ პირად და განსაზღვროს ახალშექმნილი იურიდიული პირის საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული ჩარჩო. წინამდებარე კანონპროექტის მიღების გარეშე, ვერ განისაზღვრება საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ფუნქციონირებისთვის აუცილებელი პრინციპები, უფლებამოსილების ფარგლები, საქმიანობის ფორმები და მისი დამოუკიდებლობის, გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების სტანდარტები. მეორე მხრივ, საერთაშორისო პრაქტიკა აჩვენებს, რომ, კანონპროექტის მიღების გარეშე, სახელმწიფო ვერ განახორციელებს ქმედით ზედამხედველობას დამსაქმებელთა მიერ შრომის უფლებებისა და შრომითი უსაფრთხოების დაცვაზე.

#### **ა.ბ) კანონპროექტის მოსალოდნელი შედეგები:**

კანონპროექტის მიღების შემდეგ, შეიქმნება საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახური და განისაზღვრება მისი საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული ჩარჩო. კანონპროექტის მიღება ხელს შეუწყობს, შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტების განვითარებას, დახვეწასა და გაუმჯობესებას. კანონპროექტის მიღების შემთხვევაში, სახელმწიფო დამსაქმებელთა მიერ შრომის უფლებებისა და შრომითი უსაფრთხოების სტანდარტების დაცვაზე ქმედით ზედამხედველობას განახორციელებს.

#### **ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი**

<sup>8</sup> Human Rights Watch (2019). No Year without Deaths: A Decade of Deregulation Puts Georgian Miners at Risk ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.hrw.org/report/2019/08/22/no-year-without-deaths/decade-deregulation-georgian-miners-risk> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].



„შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ფარგლებში წარმოდგენილია „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტი, რომლის თანახმადაც, საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში სტრუქტურის ფარგლებში ყალიბდება საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია. შესაბამისად, აღნიშნული ცვლილება სათანადოდ უნდა იქნეს ასახული „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანულ კანონში. ამასთან, „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ თანახმად, შრომის ინსპექციის ზედამხედველობის ფარგლებში მათ შორის ექცევა შრომითი უფლებების აღსრულება. შესაბამისად, შრომის ინსპექციის საქმიანობის სფეროს მიეკუთვნება შრომის კოდექსის აღსრულება. ამდენად, ზედამხედველი ორგანოს საქმიანობისთვის ხელის შეშლის შესახებ სანქციის მუხლი მოითხოვს დაზუსტებას, რომ შრომის ინსპექციის საქმიანობა მათ შორის მოიცავს საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“ და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული უფლებამოსილების განხორციელებას.

**ა.დ) კანონპროექტის კავშირი სამთავრობო პროგრამასთან, და შესაბამის სფეროში არსებულ სამოქმედო გეგმასთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში (საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული კანონპროექტის შემთხვევაში):**

ასეთი არ არსებობს.

**ა.ე) კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპი, ხოლო კანონისთვის უკუძალის მინიჭების შემთხვევაში, აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი დასაბუთება:**

ასეთი არ არსებობს. ამასთან, დამატებითი ღონისძიებების განხორციელება არ არის აუცილებელი და შესაბამისად, კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღად განისაზღვრა მისი გამოქვეყნების თარიღი.

**ა.ვ) კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვის მიზეზები და შესაბამისი დასაბუთება (თუ ინიციატორი ითხოვს კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას):**

ასეთი არ არსებობს.

**ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება**

**ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხ დაფინანსების წყარო:**



ასეთი არ არსებობს.

**ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:**

ასეთი არ არსებობს.

**ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:**

ასეთი არ არსებობს.

**ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულება, კანონპროექტის გავლენით სახელმწიფოს ან/და მის სისტემაში არსებული უწყების მიერ მისაღები პირდაპირი ფინანსური ვალდებულებების (საშინაო და საგარეო ვალდებულებები) მითითებით:**

კანონპროექტის მიღება არ წარმოშობს სახელმწიფოს ახალ ფინანსურ ვალდებულებას.

**ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება, იმ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე გავლენის ბუნებისა და მიმართულების მითითებით, რომლებზედაც მოსალოდნელია კანონპროექტით განსაზღვრულ ქმედებებს ჰქონდეს პირდაპირი გავლენა:**

ასეთი არ არსებობს.

**ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის (ფულადი შენატანის) ოდენობის შესაბამის ბიუჯეტში და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი:**

ასეთი არ არსებობს.

**გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან**

**გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის სამართალთან:**

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სამართალს.

**გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქარ წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან:**





კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება რომელიმე საერთაშორისო ორგანიზაციაში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.

**გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან და შეთანხმებებთან, აგრეთვე, ისეთი ხელშეკრულების/შეთანხმების არსებობის შემთხვევაში, რომელსაც უკავშირდება კანონპროექტის მომზადება, – მისი შესაბამისი მუხლი ან/და ნაწილი:**

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს და შეთანხმებებს. აგრეთვე, კანონპროექტის მომზადება არ უკავშირდება რომელიმე ხელშეკრულებას/შეთანხმებას.

**გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირის ის სამართლებრივი აქტი, რომელთან დაახლოების ვალდებულებაც გამომდინარეობს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან“ ან ევროკავშირთან დადებული საქართველოს სხვა ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებებიდან:**

ასეთი არ არსებობს.

**დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები**

**და) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტი, სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:**

კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილეობა მიიღეს: საქართველოს საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და ამავე სამინისტროს შრომითი პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა; სოციალურმა პარტნიორებმა; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ და მის მიერ დაქირავებულმა ექსპერტებმა; შრომით უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებმა.

**დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:**

ასეთი არ არსებობს.



დ.გ) სხვა ქვეყნების გამოცდილება კანონპროექტის მსგავსი კანონების იმპლემენტაციის სფეროში, იმ გამოცდილების მიმოხილვა, რომელიც მაგალითად იქნა გამოყენებული კანონპროექტის მომზადებისას, ასეთი მიმოხილვის მომზადების შემთხვევაში:

ასეთი მიმოხილვა არ არსებობს.

ე) კანონპროექტის ავტორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრი დიმიტრი ცქიტიშვილი.

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრები დიმიტრი ცქიტიშვილი, სოფიო კილაძე, დავით მათიკაშვილი, თამარ ჩუგოშვილი, ირაკლი კობახიძე, რატი იონათამიშვილი, თამარ ხულორდავა.



**საქართველოს კანონი**

**საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ**

**მუხლი 1.** საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსის (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, №39(46), 1999 წელი, მუხ. 190) 21<sup>61</sup> მუხლის პირველი ნაწილი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლისადმი დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – საქართველოს შრომის ინსპექციის მიერ წარდგენილ სამუშაო პროცესის შეჩერების დამტკიცების შესახებ შუამდგომლობას სასამართლო განიხილავს 48 საათის განმავლობაში, მხარეთათვის შეუტყობინებლად. საჭიროების შემთხვევაში, სასამართლოს შეუძლია დაადგინოს აღნიშნული შუამდგომლობის ზეპირი განხილვაც, თუ ეს ხელს შეუწყობს საქმის გარემოებების გარკვევას. შუამდგომლობის ზეპირი განხილვის შემთხვევაში მხარეებს ეცნობებათ სასამართლო სხდომის ჩატარების დრო და ადგილი. მხარეთა გამოუცხადებლობა არ აბრკოლებს სასამართლოს მიერ საკითხის განხილვასა და გადაწყვეტას.“

**მუხლი 2.** ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

საქართველოს პრეზიდენტი

სალომე ზურაბიშვილი



განმარტებითი ბარათი  
საქართველოს კანონის პროექტზე

საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსში ცვლილების შეტანის  
შესახებ

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ:

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი

ა.ა.ა) პრობლემა, რომლის გადაჭრასაც მიზნად ისახავს კანონპროექტი:

შრომის უფლებებისა და უსაფრთხოების დაცვა საქართველოს ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს. 2013 წლიდან დღემდე, შრომითი უფლებების მარეგულირებელი კანონმდებლობის გასაუმჯობესებლად საქართველოს პარლამენტმა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა. 2015 წელს, საქართველოს შრომის სამინისტროში შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი დაარსდა. დეპარტამენტის მანდატი შრომის უსაფრთხოების საკითხებით შემოიფარგლებოდა და სამუშაო ადგილზე ინსპექტირებისთვის მას დამსაქმებლის წინასწარ თანხმობა სჭირდებოდა. ამასთან, ინსპექტირების შემდგომ, დეპარტამენტის მიერ შემუშავებულ რეკომენდაციებს სავალდებულო ძალა არ გააჩნდა. 2019 წლის თებერვალში მიღებულმა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულმა კანონმა შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის უფლებამოსილება და მანდატი მნიშვნელოვნად გააფართოვა და ინსპექტირების ქმედითი მექანიზმის ჩამოყალიბება დაისახა მიზნად.

აღსანიშნავია, რომ შრომის ზედამხედველობის შესახებ რეგულაციები შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტებსა და საქართველოს ნაკისრ საერთაშორისო ვალდებულებებს ჯერ კიდევ ვერ აკმაყოფილებს. საქართველოსა და ევროკავშირს შორის გაფორმებული ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში, საქართველომ აიღო ვალდებულება, შრომის ეროვნული დებულებები ევროკავშირის კანონმდებლობას დაუახლოვოს.<sup>1</sup> ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წლების დღის წესრიგის მიხედვით, საქართველო იღებს ვალდებულებას, გააგრძელოს მუშაობა ქმედითი შრომის ინსპექციის შესაქმნელად და უზრუნველყოს მისი უფლებამოსილების გავრცელება შრომის ყველა პირობასა და შრომითი

<sup>1</sup> იხ. ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერო და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის, თავი 13: ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება და თავი 14. დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“. ხელმისაწვდომი: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].





ურთიერთობის ყველა ასპექტზე.<sup>2</sup> 2018 წელს, საქართველოს სახალხო დამცველმა, შრომის უსაფრთხოების ნორმების გამკაცრების საჭიროებასთან ერთად<sup>3</sup>, ხაზი გაუსვა შრომის უფლებების შემდგომი რეგულირებისა და დამოუკიდებელი და ქმედითი შრომის ინსპექციის შექმნის აუცილებლობას.<sup>4</sup>

საგულისხმოა ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის ყოველწლიური ანგარიშები,<sup>5</sup> სადაც წარმოდგენილია არაერთი კრიტიკული შენიშვნა და რეკომენდაცია „შრომის კოდექსში“ შესატან ცვლილებებთან დაკავშირებით. ასევე ხაზი უნდა გაესვას ევროპის სოციალური ქარტიის ზოგიერთი რატიფიცირებული ნორმის ეროვნული იმპლემენტაციის საკითხს. სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის მიერ საქართველოში შრომის უფლების დაცვის შესახებ 2018 წელს მომზადებულ დასკვნაში მითითებულია, რომ შრომის ეროვნული კანონმდებლობა, როგორც წესი, არ შეესაბამება ევროპის სოციალური ქარტიის მოთხოვნებს. შრომის უფლებების დაცვის მდგომარეობა ასევე გახდა ამერიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ 2018 წლის ანგარიშის ნაწილი. დასკვნის მიხედვით, მთავრობა ვერ უზრუნველყოფს ქმედით ზედამხედველობას მინიმალური ანაზღაურების, სამუშაო საათებისა და შრომის სხვა უფლებებთან მიმართებით.<sup>6</sup> ამასთან, ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ გაეროს სამუშაო ჯგუფის ოფიციალური განცხადებით, 2019 წლის 1 სექტემბრის შემდეგაც კი, საქართველოს შრომის მარეგულირებელი კანონმდებლობა შესაბამისობაში არ იქნება არსებულ გამოწვევებთან, თუ შრომითი ზედამხედველობა არ გავრცელდება შრომის უფლებების ყველა ასპექტზე.<sup>7</sup> საერთაშორისო უფლებადაცვითი ორგანიზაცია Human Rights Watch-ის 2019 წლის აგვისტოში გამოქვეყნებული ვრცელი ანგარიშის მიხედვით, საქართველომ, კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანის გზით, უნდა შექმნას „დამოუკიდებელი, სათანადო პერსონალით დაკოპლექტებული და მომზადებული შრომის ინსპექცია ფართო მანდატით, რომელიც გულისხმობს სამუშაო

<sup>2</sup> იხ. ევროკავშირისა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წწ. დღის წესრიგი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex\\_ii\\_-\\_eu-georgia\\_association\\_agenda\\_text.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex_ii_-_eu-georgia_association_agenda_text.pdf) [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>3</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). საქართველოს სახალხო დამცველის საპარლამენტო ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, გვ. 186-193. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019042620571319466.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>4</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). ეროვნული საბაზისო კვლევა ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://drive.google.com/file/d/1jluJQ6bN40WrIBJFukQx3wv326StellI/view> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_CONTEXT:102639,SC](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:102639,SC) [ბოლო ნახვა: 2 სექტემბერი, 2019].

<sup>6</sup> ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტი (2018). ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/GEORGIA-2018-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>7</sup> იხ. გაეროს ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების სამუშაო ჯგუფის განცხადება. ხელმისაწვდომია ბმულზე <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24474&LangID=E> [ბოლო ნახვა: 29 2019].



ადგილის უსაფრთხოებისა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ყველა საკითხის შემოწმებას; Human Rights Watch-ის რეკომენდაციითვე, შრომის ინსპექციას უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, „სისტემატურად შეამოწმოს სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული ნებისმიერი საფრთხე, მათ შორის და არა მხოლოდ, სამუშაო საათებთან, დადლილობასთან და ადეკვატურ დასვენებასა და საწარმოო ზეწოლასთან დაკავშირებული საფრთხეები“.<sup>8</sup>

ზემოაღნიშნული გამოწვევების გათვალისწინებით მომზადდა ეროვნულ შრომის სამართლის მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რომელიც ძირითადად გულისხმობს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანას და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებას (შემდგომში „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტი“). სწორედ აღნიშნული „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ნაწილია წარმოდგენილი კანონპროექტი.

#### **ა.ა.ბ) არსებული პრობლემის გადასაჭრელად კანონის მიღების აუცილებლობა:**

2019 წლის 19 თებერვალს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონი, რომლითაც სახელმწიფომ აიღო ნორმატიული ვალდებულება, საქართველოს შრომის სამინისტროში არსებული შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი გარდაქმნას საჯარო სამართლის იურიდიულ პირად და განსაზღვროს ახალშექმნილი იურიდიული პირის საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული ჩარჩო. წინამდებარე კანონპროექტის მიღების გარეშე, ვერ განისაზღვრება საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ფუნქციონირებისთვის აუცილებელი პრინციპები, უფლებამოსილების ფარგლები, საქმიანობის ფორმები და მისი დამოუკიდებლობის, გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების სტანდარტები. მეორე მხრივ, საერთაშორისო პრაქტიკა აჩვენებს, რომ, კანონპროექტის მიღების გარეშე, სახელმწიფო ვერ განახორციელებს ქმედით ზედამხედველობას დამსაქმებელთა მიერ შრომის უფლებებისა და შრომითი უსაფრთხოების დაცვაზე.

#### **ა.ბ) კანონპროექტის მოსალოდნელი შედეგები:**

„შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ფარგლებში კანონპროექტის მიღების შემდეგ, შეიქმნება საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახური და განისაზღვრება მისი საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული ჩარჩო. კანონპროექტის მიღება ხელს შეუწყობს, შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტების განვითარებას, დახვეწასა და გაუმჯობესებას. კანონპროექტის მიღების შემთხვევაში, სახელმწიფო დამსაქმებელთა მიერ შრომის უფლებებისა და

<sup>8</sup> Human Rights Watch (2019). No Year without Deaths: A Decade of Deregulation Puts Georgian Miners at Risk ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.hrw.org/report/2019/08/22/no-year-without-deaths/decade-deregulation-georgian-miners-risk> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].



შრომითი უსაფრთხოების სტანდარტების დაცვაზე ქმედით ზედამხედველობას განახორციელებს.

**ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი**

„შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ფარგლებში წარმოდგენილია „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტი, რომლის თანახმადაც, საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში სტრუქტურის ფარგლებში ყალიბდება საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია. შესაბამისად, აღნიშნული ცვლილება სათანადოდ უნდა იქნეს ასახული საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსში

**ა.დ) კანონპროექტის კავშირი სამთავრობო პროგრამასთან, და შესაბამის სფეროში არსებულ სამოქმედო გეგმასთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში (საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული კანონპროექტის შემთხვევაში):**

ასეთი არ არსებობს.

**ა.ე) კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპი, ხოლო კანონისთვის უკუძალის მინიჭების შემთხვევაში, აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი დასაბუთება:**

ასეთი არ არსებობს. ამასთან, დამატებითი ღონისძიებების განხორციელება არ არის აუცილებელი და შესაბამისად, კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღად განისაზღვრა მისი გამოქვეყნების თარიღი.

**ა.ვ) კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვის მიზეზები და შესაბამისი დასაბუთება (თუ ინიციატორი ითხოვს კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას):**

ასეთი არ არსებობს.

**ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება**

**ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო:**

ასეთი არ არსებობს.



ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულება, კანონპროექტის გავლენით სახელმწიფოს ან/და მის სისტემაში არსებული უწყების მიერ მისაღები პირდაპირი ფინანსური ვალდებულებების (საშინაო და საგარეო ვალდებულებები) მითითებით:

კანონპროექტის მიღება არ წარმოშობს სახელმწიფოს ახალ ფინანსურ ვალდებულებას.

ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება, იმ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე გავლენის ბუნებისა და მიმართულების მითითებით, რომლებზედაც მოსალოდნელია კანონპროექტით განსაზღვრულ ქმედებებს ჰქონდეს პირდაპირი გავლენა:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის (ფულადი შენატანის) ოდენობის შესაბამის ბიუჯეტში და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი:

ასეთი არ არსებობს.

გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან

გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის სამართალთან:

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სამართალს.

გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან:

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება რომელიმე საერთაშორისო ორგანიზაციის საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.





გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან და შეთანხმებებთან, აგრეთვე, ისეთი ხელშეკრულების/შეთანხმების არსებობის შემთხვევაში, რომელსაც უკავშირდება კანონპროექტის მომზადება, – მისი შესაბამისი მუხლი ან/და ნაწილი:

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს და შეთანხმებებს. აგრეთვე, კანონპროექტის მომზადება არ უკავშირდება რომელიმე ხელშეკრულებას/შეთანხმებას.

გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირის ის სამართლებრივი აქტი, რომელთან დაახლოების ვალდებულებაც გამომდინარეობს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან“ ან ევროკავშირთან დადებული საქართველოს სხვა ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებებიდან:

ასეთი არ არსებობს.

დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები

დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტი, სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილეობა მიიღეს: საქართველოს საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და ამავე სამინისტროს შრომითი პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა; სოციალურმა პარტნიორებმა; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ და მის მიერ დაქირავებულმა ექსპერტებმა; შრომით უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებმა.

დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

ასეთი არ არსებობს.

დ.გ) სხვა ქვეყნების გამოცდილება კანონპროექტის მსგავსი კანონის იმპლემენტაციის სფეროში, იმ გამოცდილების მიმოხილვა, რომელიც მაგ,



იქნა გამოყენებული კანონპროექტის მომზადებისას, ასეთი მიმოხილვის მომზადების შემთხვევაში:

ასეთი მიმოხილვა არ არსებობს.

ე) კანონპროექტის ავტორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრი დიმიტრი ცქიტიშვილი.

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრები დიმიტრი ცქიტიშვილი, სოფიო კილაძე, დავით მათიკაშვილი, თამარ ჩუგოშვილი, ირაკლი კობახიძე, რატი იონათამიშვილი, თამარ ხულორდავა.



საქართველოს კანონი  
„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში  
ცვლილების შეტანის თაობაზე

**მუხლი 1.** „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის (საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 1994, NN21-22, მუხ. 455) მე-9 მუხლის მე-72 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„ამ მუხლის 7<sup>1</sup> პუნქტის "ა" და "ბ" ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ შემთხვევებში მხარეები ვალდებული არიან მარეგისტრირებელი ორგანოსათვის რეგისტრირებული პირის უფლებამოსილების შეწყვეტის შესახებ განცხადების წარდგენამდე გააგზავნონ შეტობინება საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლით დადგენილი წესით. ამ წესის დაცვის გარეშე რეგისტრაციის შეწყვეტის შემთხვევაში მიყენებული ზიანისათვის პასუხისმგებლობა განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით.“

**მუხლი 2.** ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

საქართველოს პრეზიდენტი

სალომე ზურაბიშვილი



განმარტებითი ბარათი  
საქართველოს კანონის პროექტზე  
„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში  
ცვლილების შეტანის თაობაზე

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ:

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი

ა.ა.ა) პრობლემა, რომლის გადაჭრასაც მიზნად ისახავს კანონპროექტი:

შრომითი უფლებების და შრომის უსაფრთხოების დაცვა საქართველოს ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს. 2013 წლიდან დღემდე, შრომითი უფლებების მარეგულირებელი კანონმდებლობის გასაუმჯობესებლად საქართველოს პარლამენტმა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა. 2015 წელს, საქართველოს შრომის სამინისტროში შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი დაარსდა. დეპარტამენტის მანდატი შრომის უსაფრთხოების საკითხებით შემოიფარგლებოდა და სამუშაო ადგილზე ინსპექტირებისთვის მას დამსაქმებლის წინასწარ თანხმობა სჭირდებოდა. ამასთან, ინსპექტირების შემდგომ, დეპარტამენტის მიერ შემუშავებულ რეკომენდაციებს სავალდებულო ძალა არ გააჩნდა. 2019 წლის თებერვალში მიღებულმა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულმა კანონმა შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება და მანდატი მნიშვნელოვნად გააფართოვა და ინსპექტირების ქმედითი მექანიზმის ჩამოყალიბება დაისახა მიზნად.

აღსანიშნავია, რომ შრომის ზედამხედველობის შესახებ რეგულაციები შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტებსა და საქართველოს ნაკისრ საერთაშორისო ვალდებულებებს ჯერ კიდევ ვერ აკმაყოფილებს. საქართველოსა და ევროკავშირს შორის გაფორმებული ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში, საქართველომ აიღო ვალდებულება, შრომის ეროვნული დებულებები ევროკავშირის კანონმდებლობას დაუახლოვოს.<sup>1</sup> ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წლების დღის წესრიგის მიხედვით, საქართველო იღებს ვალდებულებას, გააგრძელოს მუშაობა ქმედითი შრომის ინსპექციის შესაქმნელად და უზრუნველყოს მისი უფლებამოსილების გავრცელება შრომის ყველა პირობასა და შრომითი

<sup>1</sup> იხ. ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერო და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის, თავი 13: ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება და თავი 14. დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“. ხელმისა ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].





ურთიერთობის ყველა ასპექტზე.<sup>2</sup> 2018 წელს, საქართველოს სახალხო დამცველმა, შრომის უსაფრთხოების ნორმების გამკაცრების საჭიროებასთან ერთად,<sup>3</sup> ხაზი გაუსვა შრომის უფლებების შემდგომი რეგულირებისა და დამოუკიდებელი და ქმედითი შრომის ინსპექციის შექმნის აუცილებლობას.<sup>4</sup>

საგულისხმოა ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის ყოველწლიური ანგარიშები,<sup>5</sup> სადაც წარმოდგენილია არაერთი კრიტიკული შენიშვნა და რეკომენდაცია „შრომის კოდექსში“ შესატან ცვლილებებთან დაკავშირებით. ასევე ხაზი უნდა გაესვას ევროპის სოციალური ქარტიის ზოგიერთი რატიფიცირებული ნორმის ეროვნული იმპლემენტაციის საკითხს. სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის მიერ საქართველოში შრომის უფლების დაცვის შესახებ 2018 წელს მომზადებულ დასკვნაში მითითებულია, რომ შრომის ეროვნული კანონმდებლობა, როგორც წესი, არ შეესაბამება ევროპის სოციალური ქარტიის მოთხოვნებს. შრომის უფლებების დაცვის მდგომარეობა ასევე გახდა ამერიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ 2018 წლის ანგარიშის ნაწილი. დასკვნის მიხედვით, მთავრობა ვერ უზრუნველყოფს ქმედით ზედამხედველობას მინიმალური ანაზღაურების, სამუშაო საათებისა და შრომის სხვა უფლებებთან მიმართებით.<sup>6</sup> ამასთან, ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ გაეროს სამუშაო ჯგუფის ოფიციალური განცხადებით, 2019 წლის 1 სექტემბრის შემდეგაც კი, საქართველოს შრომის მარეგულირებელი კანონმდებლობა შესაბამისობაში არ იქნება არსებულ გამოწვევებთან, თუ შრომითი ზედამხედველობა არ გავრცელდება შრომის უფლებების ყველა ასპექტზე.<sup>7</sup> საერთაშორისო უფლებადაცვითი ორგანიზაცია Human Rights Watch-ის 2019 წლის აგვისტოში გამოქვეყნებული ვრცელი ანგარიშის მიხედვით, საქართველომ, კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანის გზით, უნდა შექმნას „დამოუკიდებელი, სათანადო პერსონალით დაკოპლექტებული და მომზადებული შრომის ინსპექცია ფართო მანდატით, რომელიც გულისხმობს სამუშაო

<sup>2</sup> იხ. ევროკავშირისა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წწ. დღის წესრიგი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex\\_ii\\_-\\_eu-georgia\\_association\\_agenda\\_text.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex_ii_-_eu-georgia_association_agenda_text.pdf) [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>3</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). საქართველოს სახალხო დამცველის საპარლამენტო ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, გვ. 186-193. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019042620571319466.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>4</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). ეროვნული საბაზისო კვლევა ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://drive.google.com/file/d/1jluJQ6bN40WrIBJFukQx3wv326StellI/view> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_CONTEXT:102639,SC](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:102639,SC) [ბოლო ნახვა: 2 სექტემბერი, 2019].

<sup>6</sup> ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტი (2018). ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/GEORGIA-2018-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>7</sup> იხ. გაეროს ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების სამუშაო ჯგუფის განცხადება. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24474&LangID=E> [ბოლო ნახვა: 29 2019].



ადგილის უსაფრთხოებისა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ყველა საკითხის შემოწმებას; Human Rights Watch-ის რეკომენდაციითვე, შრომის ინსპექციას უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, „სისტემატურად შეამოწმოს სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული ნებისმიერი საფრთხე, მათ შორის და არა მხოლოდ, სამუშაო საათებთან, დაღლილობასთან და ადეკვატურ დასვენებასა და საწარმოო ზეწოლასთან დაკავშირებული საფრთხეები“.<sup>8</sup>

ზემოაღნიშნული გამოწვევების გათვალისწინებით მომზადდა ეროვნულ შრომის სამართლის მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რომელიც ძირითადად გულისხმობს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანას და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებას (შემდგომში „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტი“). სწორედ აღნიშნული „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტი“ ნაწილია წარმოდგენილი კანონპროექტი.

#### **ა.ა.ბ) არსებული პრობლემების გადასაჭრელად კანონის მიღების აუცილებლობა:**

ზემოთ განხილული პრობლემური საკითხები, გამოწვევები და პრაქტიკაში გამოვლენილი ხარვეზები საჭიროებს შესაბამის ნორმატიულ აქტში - კონკრეტულად კი „შრომის კოდექსში“ ცვლილებების განხორციელებას. „შრომის კოდექსში“ ცვლილებების განხორციელება, მათ შორის მოითხოვს ტექნიკური ხასიათის ცვლილებას „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში.

#### **ა.ბ) კანონპროექტის მოსალოდნელი შედეგები:**

„შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტი“ ხელს შეუწყობს, შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტების განვითარებას, დახვეწასა და გაუმჯობესებას. „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ტექნიკური ნაწილია მათ შორის „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილება.

#### **ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი**

„შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ფარგლებში შრომის კოდექსში ცვლილება გულისხმობს შრომის კოდექსის ახალ ნუმერაციას. შესაბამისად, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში შრომის კოდექსის კონკრეტულ მუხლზე მითითებისას იცვლება აღნიშნული მუხლის ნუმერაციაც.

<sup>8</sup> Human Rights Watch (2019). No Year without Deaths: A Decade of Deregulation Puts Georgian Miners at Risk ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.hrw.org/report/2019/08/22/no-year-without-deaths/decade-deregulation-georgian-miners-risk> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].



ა.დ) კანონპროექტის კავშირი სამთავრობო პროგრამასთან, და შესაბამის სფეროში არსებულ სამოქმედო გეგმასთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში (საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული კანონპროექტის შემთხვევაში):

ასეთი არ არსებობს.

ა.ე) კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპი, ხოლო კანონისთვის უკუძალის მინიჭების შემთხვევაში, აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი დასაბუთება:

ასეთი არ არსებობს. ამასთან, დამატებითი ღონისძიებების განხორციელება არ არის აუცილებელი და შესაბამისად, კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღად განისაზღვრა მისი გამოქვეყნების თარიღი.

ა.ვ) კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვის მიზეზები და შესაბამისი დასაბუთება (თუ ინიციატორი ითხოვს კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას):

ასეთი არ არსებობს.

ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება

ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:

ასეთი არ არსებობს.



ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულება, კანონპროექტის გავლენით სახელმწიფოს ან/და მის სისტემაში არსებული უწყების მიერ მისაღები პირდაპირი ფინანსური ვალდებულებების (საშინაო და საგარეო ვალდებულებები) მითითებით:

კანონპროექტის მიღება არ წარმოშობს სახელმწიფოს ახალ ფინანსურ ვალდებულებას.

ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება, იმ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე გავლენის ბუნებისა და მიმართულების მითითებით, რომლებზედაც მოსალოდნელია კანონპროექტით განსაზღვრულ ქმედებებს ჰქონდეს პირდაპირი გავლენა:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის (ფულადი შენატანის) ოდენობის შესაბამის ბიუჯეტში და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი:

ასეთი არ არსებობს.

გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან

გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის სამართალთან:

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სამართალს.

გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან:

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება რომელიმე საერთაშორისო ორგანიზაციაში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.

გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან და შეთანხმებებთან, აგრეთვე, ისეთი ხელშეკრულების/შეთანხმების არსებობის შემთხვევაში, რომელსაც უკავშირდება კანონპროექტის მომზადება, – მისი შესაბამისი მუხლი ან/და ნაწილი:





კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს და შეთანხმებებს. აგრეთვე, კანონპროექტის მომზადება არ უკავშირდება რომელიმე ხელშეკრულებას/შეთანხმებას.

გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირის ის სამართლებრივი აქტი, რომელთან დაახლოების ვალდებულებაც გამომდინარეობს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან“ ან ევროკავშირთან დადებული საქართველოს სხვა ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებებიდან:

ასეთი არ არსებობს.

დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები

დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტი, სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილეობა მიიღეს: საქართველოს საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და ამავე სამინისტროს შრომითი პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა; სოციალურმა პარტნიორებმა; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ და მის მიერ დაქირავებულმა ექსპერტებმა; შრომით უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებმა.

დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

ასეთი არ არსებობს.

დ.გ) სხვა ქვეყნების გამოცდილება კანონპროექტის მსგავსი კანონების იმპლემენტაციის სფეროში, იმ გამოცდილების მიმოხილვა, რომელიც მაგალითად იქნა გამოყენებული კანონპროექტის მომზადებისას, ასეთი მიმოხილვის მომზადების შემთხვევაში:

ასეთი მიმოხილვა არ არსებობს.



**ე) კანონპროექტის ავტორი:**

საქართველოს პარლამენტის წევრი დიმიტრი ცქიტიშვილი.

**ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:**

საქართველოს პარლამენტის წევრები დიმიტრი ცქიტიშვილი, სოფიო კილაძე, დავით მათიკაშვილი, თამარ ჩუგოშვილი, ირაკლი კობახიძე, რატი იონათამიშვილი, თამარ ხულორდავა.



საქართველოს ორგანული კანონი  
„პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში  
ცვლილების შეტანის თაობაზე

**მუხლი 1.** საქართველოს ორგანულ კანონის „პროფესიული კავშირების შესახებ“ (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე ([www.matsne.gov.ge](http://www.matsne.gov.ge)), 30/11/2018, სარეგისტრაციო კოდი: 040040010.04.001.016259, მე-2 მუხლის მე-9 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

"9. პროფესიული კავშირი შეიძლება დაფუძნდეს სულ ცოტა 25 პირის ინიციატივით."

**მუხლი 2.** ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

საქართველოს პრეზიდენტი

სალომე ზურაბიშვილი



**განმარტებითი ბარათი**  
**საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე**  
**„პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში**  
**ცვლილების შეტანის შესახებ**

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ:

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი

ა.ა.ა) პრობლემა, რომლის გადაჭრასაც მიზნად ისახავს კანონპროექტი:

შრომითი უფლებებისა და ცვა საქართველოს ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს. საქართველოს პარლამენტს რატიფიცირებული აქვს ILO-ს რვავე ფუნდამენტური კონვენცია. მათ შორისაა გაერთიანების თავისუფლებისა და კოლექტიურ მოლაპარაკების მომწესრიგებელი კონვენციები (No. 87-ე და No. 98-ე კონვენციები). ასოციაციის თავისუფლებისა და გაერთიანების უფლების დაცვის შესახებ (No. 87) 1948 წლის კონვენციიდან გამომდინარე პრობლემურ საკითხს წარმოადგენდა „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი პროფესიული კავშირის წევრთა მინიმალური რაოდენობის საკითხი.

2012 წელს „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონში შევიდა ცვლილება, რომლის თანახმადაც დადგენილი პროფესიული კავშირის წევრთა მინიმალური რაოდენობა შემცირდა 100 პირიდან 50 პირამდე. აღნიშნულის შემდგომ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტი მრავალი წლის განმავლობაში აღნიშნავს, რომ „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი პროფესიული კავშირის წევრთა მინიმალური რაოდენობის მოთხოვნამ (50 ინდივიდუალური პირი) მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებში/ორგანიზაციებში შესაძლოა შეაფერხოს პროფესიული კავშირების შექმნის უფლება. შესაბამისად, რეკომენდებულია, რომ ეს რაოდენობა შემცირდეს და დადგინდეს გონივრული სახით.<sup>1</sup>

ა.ა.ბ) არსებული პრობლემის გადასაჭრელად კანონის მიღების აუცილებლობა:

საქართველოს ორგანულ კანონში „პროფესიული კავშირების შესახებ“ დადგენილია პროფესიული კავშირის რეგისტრაციისათვის განსაზღვრული მინიმალური რაოდენობა. შესაბამისად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის ზემოაღნიშნული რეკომენდაციის შესაბამისად აუცილებელია

<sup>1</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_CONTEXT:102](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:102)  
[ბოლო ნახვა: 2 სექტემბერი, 2019].





საქართველოს ორგანულ კანონში „პროფესიული კავშირების შესახებ“ შესაბამისი ცვლილებების განხორციელება.

**ა.ბ) კანონპროექტის მოსალოდნელი შედეგები:**

კანონპროექტის მიღება ხელს შეუწყობს, შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტების განვითარებას, დახვეწასა და გაუმჯობესებას. საქართველოს კანონმდებლობა მყარ შესაბამისობაში აღმოჩნდება ასოციაციის თავისუფლებისა და გაერთიანების უფლების დაცვის შესახებ (No. 87) 1948 წლის კონვენციასთან.

**ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი**

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის დასკვნებისა და გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის გადაწყვეტილებათა შესაბამისად, კანონპროექტი გულისხმობს პროფესიული კავშირის წევრთა მინიმალური რაოდენობის განსაზღვრას 25 პირით.

**ა.დ) კანონპროექტის კავშირი სამთავრობო პროგრამასთან, და შესაბამის სფეროში არსებულ სამოქმედო გეგმასთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში (საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული კანონპროექტის შემთხვევაში):**

ასეთი არ არსებობს.

**ა.ე) კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპი, ხოლო კანონისთვის უკუძალის მინიჭების შემთხვევაში, აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი დასაბუთება:**

ასეთი არ არსებობს. ამასთან, დამატებითი ღონისძიებების განხორციელება არ არის აუცილებელი და შესაბამისად, კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღად განისაზღვრა მისი გამოქვეყნების თარიღი.

**ა.ვ) კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვის მიზეზები და შესაბამისი დასაბუთება (თუ ინიციატორი ითხოვს კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას):**

ასეთი არ არსებობს.

**ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება**

**ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფი წყარო:**



ასეთი არ არსებობს.

ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულება, კანონპროექტის გავლენით სახელმწიფოს ან/და მის სისტემაში არსებული უწყების მიერ მისაღები პირდაპირი ფინანსური ვალდებულებების (საშინაო და საგარეო ვალდებულებები) მითითებით:

კანონპროექტის მიღება არ წარმოშობს სახელმწიფოს ახალ ფინანსურ ვალდებულებას.

ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება, იმ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე გავლენის ბუნებისა და მიმართულების მითითებით, რომლებზედაც მოსალოდნელია კანონპროექტით განსაზღვრულ ქმედებებს ჰქონდეს პირდაპირი გავლენა:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახადის (ფულადი შენატანის) ოდენობის შესაბამის ბიუჯეტში და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი:

ასეთი არ არსებობს.

გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან

გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის სამართალთან:

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სამართალს.

გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქარ წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან:



კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება რომელიმე საერთაშორისო ორგანიზაციაში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.

**გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან და შეთანხმებებთან, აგრეთვე, ისეთი ხელშეკრულების/შეთანხმების არსებობის შემთხვევაში, რომელსაც უკავშირდება კანონპროექტის მომზადება, – მისი შესაბამისი მუხლი ან/და ნაწილი:**

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს და შეთანხმებებს. აგრეთვე, კანონპროექტის მომზადება არ უკავშირდება რომელიმე ხელშეკრულებას/შეთანხმებას.

**გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირის ის სამართლებრივი აქტი, რომელთან დაახლოების ვალდებულებაც გამომდინარეობს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან“ ან ევროკავშირთან დადებული საქართველოს სხვა ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებებიდან:**

ასეთი არ არსებობს.

**დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები**

**დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტი, სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:**

კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილეობა მიიღეს: საქართველოს საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და ამავე სამინისტროს შრომითი პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა; სოციალურმა პარტნიორებმა; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ და მის მიერ დაქირავებულმა ექსპერტებმა; შრომით უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებმა.

**დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:**

ასეთი არ არსებობს.



დ.გ) სხვა ქვეყნების გამოცდილება კანონპროექტის მსგავსი კანონების იმპლემენტაციის სფეროში, იმ გამოცდილების მიმოხილვა, რომელიც მაგალითად იქნა გამოყენებული კანონპროექტის მომზადებისას, ასეთი მიმოხილვის მომზადების შემთხვევაში:

ასეთი მიმოხილვა არ არსებობს.

ე) კანონპროექტის ავტორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრი დიმიტრი ცქიტიშვილი.

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრები დიმიტრი ცქიტიშვილი, სოფიო კილაძე, დავით მათიკაშვილი, თამარ ჩუგოშვილი, ირაკლი კობახიძე, რატი იონათამიშვილი, თამარ ხულორდავა.





საქართველოს კანონი  
საქართველოს საგადასახადო კოდექსში  
ცვლილების შეტანის თაობაზე

**მუხლი 1.** საქართველოს საგადასახადო კოდექსში (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, N54, 12.10.2010, მუხ. 343) 39-ე მუხლის მე-2 ნაწილს დაემატოს შემდეგი შინაარსის "შ" ქვეპუნქტი:

„შ) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლისადმი დაქვემდებარებულ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს – საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახურს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებამოსილებების განხორციელებისას.“

**მუხლი 2.** ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

საქართველოს პრეზიდენტი

სალომე ზურაბიშვილი



განმარტებითი ბარათი  
საქართველოს კანონის პროექტზე  
„საქართველოს საგადასახადო კოდექსში“  
ცვლილების შეტანის შესახებ

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ:

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი

ა.ა.ა) პრობლემა, რომლის გადაჭრასაც მიზნად ისახავს კანონპროექტი:

შრომითი უფლებების და შრომის უსაფრთხოების დაცვა საქართველოს ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს. 2013 წლიდან დღემდე, შრომითი უფლებების მარეგულირებელი კანონმდებლობის გასაუმჯობესებლად საქართველოს პარლამენტმა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა. 2015 წელს, საქართველოს შრომის სამინისტროში შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი დაარსდა. დეპარტამენტის მანდატი შრომის უსაფრთხოების საკითხებით შემოიფარგლებოდა და სამუშაო ადგილზე ინსპექტირებისთვის მას დამსაქმებლის წინასწარ თანხმობა სჭირდებოდა. ამასთან, ინსპექტირების შემდგომ, დეპარტამენტის მიერ შემუშავებულ რეკომენდაციებს სავალდებულო ძალა არ გააჩნდა. 2019 წლის თებერვალში მიღებულმა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულმა კანონმა შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება და მანდატი მნიშვნელოვნად გააფართოვა და ინსპექტირების ქმედითი მექანიზმის ჩამოყალიბება დაისახა მიზნად.

აღსანიშნავია, რომ შრომის ზედამხედველობის შესახებ რეგულაციები შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტებსა და საქართველოს ნაკისრ საერთაშორისო ვალდებულებებს ჯერ კიდევ ვერ აკმაყოფილებს. საქართველოსა და ევროკავშირს შორის გაფორმებული ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში, საქართველომ აიღო ვალდებულება, შრომის ეროვნული დებულებები ევროკავშირის კანონმდებლობას დაუახლოვოს.<sup>1</sup> ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წლების დღის წესრიგის მიხედვით, საქართველო იღებს ვალდებულებას, გააგრძელოს მუშაობა ქმედითი შრომის ინსპექციის შესაქმნელად და უზრუნველყოს მისი უფლებამოსილების გავრცელება შრომის ყველა პირობასა და შრომითი

<sup>1</sup> იხ. ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერო და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის, თავი 13: ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება და თავი 14. დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“. ხელმისა ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].



ურთიერთობის ყველა ასპექტზე.<sup>2</sup> 2018 წელს, საქართველოს სახალხო დამცველმა, შრომის უსაფრთხოების ნორმების გამკაცრების საჭიროებასთან ერთად,<sup>3</sup> ხაზი გაუსვა შრომის უფლებების შემდგომი რეგულირებისა და დამოუკიდებელი და ქმედითი შრომის ინსპექციის შექმნის აუცილებლობას.<sup>4</sup>

საგულისხმოა ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის ყოველწლიური ანგარიშები,<sup>5</sup> სადაც წარმოდგენილია არაერთი კრიტიკული შენიშვნა და რეკომენდაცია „შრომის კოდექსში“ შესატან ცვლილებებთან დაკავშირებით. ასევე ხაზი უნდა გაესვას ევროპის სოციალური ქარტიის ზოგიერთი რატიფიცირებული ნორმის ეროვნული იმპლემენტაციის საკითხს. სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის მიერ საქართველოში შრომის უფლების დაცვის შესახებ 2018 წელს მომზადებულ დასკვნაში მითითებულია, რომ შრომის ეროვნული კანონმდებლობა, როგორც წესი, არ შეესაბამება ევროპის სოციალური ქარტიის მოთხოვნებს. შრომის უფლებების დაცვის მდგომარეობა ასევე გახდა ამერიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ 2018 წლის ანგარიშის ნაწილი. დასკვნის მიხედვით, მთავრობა ვერ უზრუნველყოფს ქმედით ზედამხედველობას მინიმალური ანაზღაურების, სამუშაო საათებისა და შრომის სხვა უფლებებთან მიმართებით.<sup>6</sup> ამასთან, ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ გაეროს სამუშაო ჯგუფის ოფიციალური განცხადებით, 2019 წლის 1 სექტემბრის შემდეგაც კი, საქართველოს შრომის მარეგულირებელი კანონმდებლობა შესაბამისობაში არ იქნება არსებულ გამოწვევებთან, თუ შრომითი ზედამხედველობა არ გავრცელდება შრომის უფლებების ყველა ასპექტზე.<sup>7</sup> საერთაშორისო უფლებადაცვითი ორგანიზაცია Human Rights Watch-ის 2019 წლის აგვისტოში გამოქვეყნებული ვრცელი ანგარიშის მიხედვით, საქართველომ, კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანის გზით, უნდა შექმნას „დამოუკიდებელი, სათანადო პერსონალით დაკოპლექტებული და მომზადებული შრომის ინსპექცია ფართო მანდატით, რომელიც გულისხმობს სამუშაო

<sup>2</sup> იხ. ევროკავშირისა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წწ. დღის წესრიგი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex\\_ii\\_-\\_eu-georgia\\_association\\_agenda\\_text.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex_ii_-_eu-georgia_association_agenda_text.pdf) [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>3</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). საქართველოს სახალხო დამცველის საპარლამენტო ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, გვ. 186-193. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019042620571319466.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>4</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). ეროვნული საბაზისო კვლევა ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://drive.google.com/file/d/1jluJQ6bN40WrIBJFukQx3wv326StellI/view> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_CONTEXT:102639,SC](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:102639,SC) [ბოლო ნახვა: 2 სექტემბერი, 2019].

<sup>6</sup> ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტი (2018). ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/GEORGIA-2018-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>7</sup> იხ. გაეროს ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების სამუშაო ჯგუფის განცხადება. ხელმისაწვდომია ბმულზე <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24474&LangID=E> [ბოლო ნახვა: 29 2019].



ადგილის უსაფრთხოებისა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ყველა საკითხის შემოწმებას; Human Rights Watch-ის რეკომენდაციითვე, შრომის ინსპექციას უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, „სისტემატურად შეამოწმოს სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული ნებისმიერი საფრთხე, მათ შორის და არა მხოლოდ, სამუშაო საათებთან, დადლილობასთან და ადეკვატურ დასვენებასა და საწარმოო ზეწოლასთან დაკავშირებული საფრთხეები“.<sup>8</sup>

ზემოაღნიშნული გამოწვევების გათვალისწინებით მომზადდა ეროვნულ შრომის სამართლის მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რომელიც ძირითადად გულისხმობს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანას და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებას (შემდგომში „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტი“). სწორედ აღნიშნული „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ნაწილია წარმოდგენილი კანონპროექტი.

#### **ა.ა.ბ) არსებული პრობლემის გადასაჭრელად კანონის მიღების აუცილებლობა:**

2019 წლის 19 თებერვალს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონი, რომლითაც სახელმწიფომ აიღო ნორმატიული ვალდებულება, საქართველოს შრომის სამინისტროში არსებული შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი გარდაქმნას საჯარო სამართლის იურიდიულ პირად და განსაზღვროს ახალშექმნილი იურიდიული პირის საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული ჩარჩო. წინამდებარე კანონპროექტის მიღების გარეშე, ვერ განისაზღვრება საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ფუნქციონირებისთვის აუცილებელი პრინციპები, უფლებამოსილების ფარგლები, საქმიანობის ფორმები და მისი დამოუკიდებლობის, გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების სტანდარტები. მეორე მხრივ, საერთაშორისო პრაქტიკა აჩვენებს, რომ, კანონპროექტის მიღების გარეშე, სახელმწიფო ვერ განახორციელებს ქმედით ზედამხედველობას დამსაქმებელთა მიერ შრომის უფლებებისა და შრომითი უსაფრთხოების დაცვაზე.

#### **ა.ბ) კანონპროექტის მოსალოდნელი შედეგები:**

კანონპროექტის მიღება ხელს შეუწყობს, შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტების განვითარებას, დახვეწასა და გაუმჯობესებას. კანონპროექტის მიღების შემთხვევაში, სახელმწიფო დამსაქმებელთა მიერ შრომის უფლებებისა და შრომითი უსაფრთხოების სტანდარტების დაცვაზე ქმედით ზედამხედველობას განახორციელებს.

#### **ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი**

<sup>8</sup> Human Rights Watch (2019). No Year without Deaths: A Decade of Deregulation Puts Georgian Miners at Risk ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.hrw.org/report/2019/08/22/no-year-without-deaths/decade-deregulation-georgian-miners-risk> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].





„შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტი“ ფარგლებში წარმოდგენილია „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტი, რომლის თანახმადაც, იქმნება საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია. „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, ასევე „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტით“ გათვალისწინებული საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ შესატანი ცვლილებების თანახმად, შრომის ინსპექციას ადმინისტრაციული სახდელის – ჯარიმის გამოყენებას ახდენს დამსაქმებლის შემოსავლებისა და დღ-ით დასაბეგრი ოპერაციის თანხების შესაბამისად. შრომის ინსპექციის გამართული ფუნქციონირებისთვის ერთ-ერთი განმსაზღვრელი საკითხია შრომის ინსპექტორის წვდომა ინსპექციას დაქვემდებარებული პირის საგადასახადო ინფორმაციაზე.

ა.დ) კანონპროექტის კავშირი სამთავრობო პროგრამასთან, და შესაბამის სფეროში არსებულ სამოქმედო გეგმასთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში (საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული კანონპროექტის შემთხვევაში):

ასეთი არ არსებობს.

ა.ე) კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპი, ხოლო კანონისთვის უკუძალის მინიჭების შემთხვევაში, აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი დასაბუთება:

ასეთი არ არსებობს. ამასთან, დამატებითი ღონისძიებების განხორციელება არ არის აუცილებელი და შესაბამისად, კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღად განისაზღვრა მისი გამოქვეყნების თარიღი.

ა.ვ) კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვის მიზეზები და შესაბამისი დასაბუთება (თუ ინიციატორი ითხოვს კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას):

ასეთი არ არსებობს.

ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება

ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო:

ასეთი არ არსებობს.



ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულება, კანონპროექტის გავლენით სახელმწიფოს ან/და მის სისტემაში არსებული უწყების მიერ მისაღები პირდაპირი ფინანსური ვალდებულებების (საშინაო და საგარეო ვალდებულებები) მითითებით:

კანონპროექტის მიღება არ წარმოშობს სახელმწიფოს ახალ ფინანსურ ვალდებულებას.

ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება, იმ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე გავლენის ბუნებისა და მიმართულების მითითებით, რომლებზედაც მოსალოდნელია კანონპროექტით განსაზღვრულ ქმედებებს ჰქონდეს პირდაპირი გავლენა:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის (ფულადი შენატანის) ოდენობის შესაბამის ბიუჯეტში და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი:

ასეთი არ არსებობს.

გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან

გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის სამართალთან:

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სამართალს.

გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან:



კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება რომელიმე საერთაშორისო ორგანიზაციაში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.

**გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან და შეთანხმებებთან, აგრეთვე, ისეთი ხელშეკრულების/შეთანხმების არსებობის შემთხვევაში, რომელსაც უკავშირდება კანონპროექტის მომზადება, – მისი შესაბამისი მუხლი ან/და ნაწილი:**

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს და შეთანხმებებს. აგრეთვე, კანონპროექტის მომზადება არ უკავშირდება რომელიმე ხელშეკრულებას/შეთანხმებას.

**გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირის ის სამართლებრივი აქტი, რომელთან დაახლოების ვალდებულებაც გამომდინარეობს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან“ ან ევროკავშირთან დადებული საქართველოს სხვა ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებებიდან:**

ასეთი არ არსებობს.

**დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები**

**დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტი, სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:**

კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილეობა მიიღეს: საქართველოს საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და ამავე სამინისტროს შრომითი პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა; სოციალურმა პარტნიორებმა; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ და მის მიერ დაქირავებულმა ექსპერტებმა; შრომით უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებმა.

**დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:**

ასეთი არ არსებობს.



დ.გ) სხვა ქვეყნების გამოცდილება კანონპროექტის მსგავსი კანონების იმპლემენტაციის სფეროში, იმ გამოცდილების მიმოხილვა, რომელიც მაგალითად იქნა გამოყენებული კანონპროექტის მომზადებისას, ასეთი მიმოხილვის მომზადების შემთხვევაში:

ასეთი მიმოხილვა არ არსებობს.

ე) კანონპროექტის ავტორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრი დიმიტრი ცქიტიშვილი.

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრები დიმიტრი ცქიტიშვილი, სოფიო კილაძე, დავით მათიკაშვილი, თამარ ჩუგოშვილი, ირაკლი კობახიძე, რატი იონათამიშვილი, თამარ ხულორდავა.





საქართველოს კანონი  
საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში  
ცვლილების შეტანის შესახებ

**მუხლი 1.** საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსს (პარლამენტის უწყებანი, N47-48, 31.12.1997, გვ. 21) შეტანილი იქნეს შემდეგი ცვლილება:

**1. კოდექსს დაემატოს შემდეგი შინაარსის მეშვიდე<sup>7</sup> კარი:**

„კარი მეშვიდე<sup>7</sup>

სასამართლოს მონაწილეობა კოლექტიური შრომითი დავისას მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულებაში

თავი XLIV<sup>14</sup>

კოლექტიური შრომითი დავისას მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულება

**მუხლი 363<sup>34</sup>.** კოლექტიური შრომითი დავისას მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების საკითხის განხილვა

1. ერთ-ერთი მხარის განცხადების საფუძველზე, სასამართლო უფლებამოსილია განიხილოს კოლექტიურ შრომით დავებზე მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების საკითხი.
2. კოლექტიურ შრომით დავებზე მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების საკითხს განცხადების მიღებიდან 10 დღის ვადაში, განიხილავს რაიონული (საქალაქო) სასამართლო დამსაქმებლის ადგილსამყოფლის მიხედვით.
3. მხარემ, რომელიც სასამართლოს მიმართავს კოლექტიურ შრომით დავებზე მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მოთხოვნით, უნდა წარადგინოს მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების დედანი ან სანოტარო წესით დამოწმებული ასლი.
4. კოლექტიურ შრომით დავებზე მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულებასთან დაკავშირებული საკითხები განიხილება ზეპირი მოსმენის გარეშე. სასამართლოს შეუძლია დაადგინოს ზეპირი განხილვა, თუ ეს ხელს უწყობს საქმის გარემოებათა გამორკვევას. ზეპირი განხილვის შემთხვევაში მხარეებს ეცნობებათ სხდომის ჩატარების დრო და ადგილი, მაგრამ მათი გამოუცხადებლობა ვერ დააბრკოლებს სასამართლოს მიერ საკითხის განხილვასა და გადაწყვეტას.

**მუხლი 363<sup>35</sup>.** უარი კოლექტიურ შრომით დავებზე მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულებაზე



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

**მუხლი 363'36. განჩინება კოლექტიურ შრომით დავებზე მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულებასთან დაკავშირებით**

1. კოლექტიურ შრომით დავებზე მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულებაზე სასამართლო გადაწყვეტილება მიიღება განჩინების ფორმით. მხარეს განჩინებასთან ერთად გადაეცემა სააღსრულებო ფურცელი.
2. კოლექტიურ შრომით დავებზე მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულებაზე უარის თქმის შესახებ განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს კერძო საჩივრით.
3. კოლექტიურ შრომით დავებზე მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების შესახებ სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.“

## **2. კოდექსს დაემატოს შემდეგი შინაარსის მეშვიდე'8 კარი:**

„კარი მეშვიდე<sup>8</sup>

სასამართალწარმოება გაფიცვასთან ან ლოკაუტთან დაკავშირებულ საქმეებზე

**მუხლი 363'37. რეგულირების სფერო**

გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის, გადადების ან შეჩერების საქმეზე ვრცელდება ამ კოდექსით დადგენილი წესები, ამ თავით განსაზღვრულ თავისებურებათა გათვალისწინებით.

**მუხლი 363'38. გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სარჩელი**

1. გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის, გადადების ან შეჩერების შესახებ სარჩელს განიხილავს რაიონული (საქალაქო) სასამართლო დამსაქმებლის ადგილსამყოფლის მიხედვით.
2. გაფიცვის უკანონოდ ცნობის, გადადების ან შეჩერების შესახებ სარჩელი შეიძლება აღძრას გაფიცვაში მონაწილე დასაქმებულებთან შრომით ურთიერთობაში მყოფმა დამსაქმებელმა.
3. ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის, გადადების ან შეჩერების შესახებ სარჩელი შეიძლება აღძრას იმ დასაქმებულმა, რომელსაც ეხება ლოკაუტი ან დასაქმებულთა გაერთიანებამ, რომელთა წევრებსაც ეხება ლოკაუტი.
4. გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სარჩელი შეიძლება გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყების თარიღიდან 7 დღის ვადაში. გაფიცვის ან ლ



გადადების ან შეჩერების შესახებ სარჩელი შეიძლება აღიძრას გაფიცვის ან ლოკაუტის გადადების ან შეჩერების საფუძვლის წარმოშობიდან 3 დღის ვადაში.

მუხლი 363'39. გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის, გადადების ან შეჩერების შესახებ სარჩელის წარმოებაში მიღება

1. სასამართლო სარჩელის შეტანიდან 3 დღის ვადაში იხილავს მისი წარმოებაში მიღების საკითხს.
2. სასამართლოს სარჩელი ამ კოდექსის მოთხოვნების დაცვით უნდა წარედგინოს.
3. გაფიცვის უკანონოდ ცნობის, გადადების ან შეჩერების შესახებ სარჩელში მითითებული უნდა იყოს ყველა ის დასაქმებული, რომლებიც მონაწილეობენ გაფიცვაში.
4. სარჩელის საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნების დაუცველად წარდგენის შემთხვევაში სასამართლო ადგენს ხარვეზს და მოსარჩელეს მის აღმოსაფხვრელად განუსაზღვრავს გონივრულ ვადას, რომელიც არ შეიძლება იყოს 3 დღეზე ნაკლები. განსაზღვრულ ვადაში ხარვეზის აღმოფხვრის შემთხვევაში სასამართლო სარჩელს წარმოებაში იღებს, ხოლო თუ ხარვეზი არ აღმოიფხვრა, მას გამოაქვს განჩინება სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის შესახებ და სარჩელსა და თანდართულ დოკუმენტებს მოსარჩელეს უბრუნებს.
5. სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის შესახებ სასამართლო განჩინება კერძო საჩივრით შეიძლება გასაჩივრდეს სააკველაციო სასამართლოში საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოსარჩელისათვის მისი გაცნობიდან 3 დღის ვადაში.
6. სარჩელის წარმოებაში მიღების შემდეგ სარჩელისა და თანდართული დოკუმენტების ასლები საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით დაუყოვნებლივ ეგზავნება მოპასუხეს და მას შესაგებლის წარსადგენად 10 დღის ვადა ეძლევა.

მუხლი 363'40. გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის, გადადების ან შეჩერების შესახებ სარჩელის განხილვა

1. გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სარჩელს სასამართლო განიხილავს და გადაწყვეტილება გამოაქვს წარმოებაში მიღებიდან 1 თვის ვადაში.
2. გაფიცვის ან ლოკაუტის გადადების ან შეჩერების შესახებ სარჩელს სასამართლო განიხილავს და გადაწყვეტილება გამოაქვს წარმოებაში მიღებიდან 7 დღის ვადაში.

მუხლი 363'41. გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის, გადადების ან შეჩერების საქმეზე სასამართლო გადაწყვეტილების გასაჩივრება

1. გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის, გადადების ან შეჩერების საქმეზე გამოტანილი სასამართლო გადაწყვეტილება მხარემ შეიძლება გაასაჩივროს ზემდგომი ინსტანციის სასამართლოში ამავე კოდექსით დადგენილი წესით.
2. რაიონული (საქალაქო) სასამართლოს გადაწყვეტილების გასაჩივრება ( გადაწყვეტილების გამოტანიდან არა უგვიანეს 7 დღისა.



3. გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის, გადადების ან შეჩერების შესახებ საქმეზე მიღებული გადაწყვეტილების გასაჩივრება არ აჩერებს მის აღსრულებას.
4. სააპელაციო სასამართლო სააპელაციო საჩივრის შეტანიდან 3 დღის ვადაში ამოწმებს მის დასაშვებობას და იღებს ერთ-ერთ შემდეგ გადაწყვეტილებას:
  - ა) გამოაქვს განჩინება სააპელაციო საჩივრის განუხილველად დატოვების შესახებ, რომელზედაც შეიძლება კერძო საჩივრის შეტანა;
  - ბ) განსახილველად იღებს სააპელაციო საჩივარს.
6. სააპელაციო სასამართლო სააპელაციო საჩივრის განსახილველად მიღებიდან 1 თვის ვადაში ზეპირი მოსმენით განიხილავს სააპელაციო საჩივარს და იღებს ერთ-ერთ შემდეგ გადაწყვეტილებას:
  - ა) მთლიანად ან ნაწილობრივ აკმაყოფილებს სააპელაციო საჩივარს;
  - ბ) უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე.
7. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გასაჩივრება დაიშვება საკასაციო წესით გადაწყვეტილების გამოტანიდან არა უგვიანეს 7 დღისა.
8. საკასაციო სასამართლო სააპელაციო საჩივრის შეტანიდან 3 დღის ვადაში ამოწმებს მის დასაშვებობას და გამოაქვს განჩინება საკასაციო საჩივრის განუხილველად დატოვების შესახებ ან განსახილველად იღებს საკასაციო საჩივარს.
9. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის განსახილველად მიღებიდან 1 თვის ვადაში ზეპირი მოსმენით ან ზეპირი მოსმენის გარეშე განიხილავს საკასაციო საჩივარს და მთლიანად ან ნაწილობრივ აკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს ან უარს ამბობს საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე.

**მუხლი 2.** ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

საქართველოს პრეზიდენტი

სალომე ზურაბიშვილი





**განმარტებითი ბარათი**  
**საქართველოს კანონის პროექტზე**  
**საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ**

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ:

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი

ა.ა.ა) პრობლემა, რომლის გადაჭრასაც მიზნად ისახავს კანონპროექტი:

შრომითი უფლებებისა და ცვა საქართველოს ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს. 2013 წლიდან დღემდე, შრომითი უფლებების მარეგულირებელი კანონმდებლობის გასაუმჯობესებლად საქართველოს პარლამენტმა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა. თუმცა კვლავ გამოწვევად რჩება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში „ILO“) ზოგიერთ კონვენციასთან და საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის საკითხი. განსაკუთრებით ხაზგასასმელია „ერთის მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმება“ (შემდგომში „ასოცირების შესახებ შეთანხმება“) და კონკრეტულად მისი IV კარი - ვაჭრობა და ვაჭრობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომელიც ცნობილია, როგორც ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ შეთანხმება (შემდგომში „DCFTA“). აღნიშნული შეთანხმების 227-ე მუხლში (რომელიც განსაზღვრავს ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების ძირითად მიზნებსა და კონტექსტს) აღიარებულია, რომ საქართველოს სახელმწიფო მხარს უჭერს, მათ შორის, ILO-ს 1998 წლის დეკლარაციას შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ და 2008 წლის დეკლარაციას სოციალური თანასწორობა სამართლიანი გლობალიზაციის შესახებ. იმავე მუხლში ყურადღება გამახვილებულია ვაჭრობასთან დაკავშირებულ შრომითი საკითხების, როგორც ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების მიმართ გლობალური მიდგომის ნაწილის მნიშვნელობაზე. „ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ 229-ე მუხლის თანახმად, შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ ILO-ს 1998 წლის დეკლარაციით აღებული ვალდებულებების შესაბამისად და მის განსახორციელებლად საქართველოს სახელმწიფო ვალდებულია პატივი სცეს, ხელი შეუწყოს, რეალურად ასახოს კანონმდებლობაში და პრაქტიკაში განახორციელონ ILO-ს (ფუნდამენტური) კონვენციები.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> „ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ 228.1-ე მუხლი განსაზღვრავს საქართველოს სახელმწიფოს უფლებას განსაზღვრონ ეროვნულ დონეზე შრომითი ურთიერთობების დაცვის დონე. აც მიზნებისათვის სახელმწიფოს უნდა მიიღოს და/ან შეცვალოს ადგილობრივი კანონი თუ რათა უზრუნველყოფილი იქნეს ILO-ს საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტე შეთანხმებებთან თანხვედრა. 228.2-ე პუნქტი დამატებით განმარტავს, რომ საქართველოს სახე უნდა სცადოს იმის უზრუნველყოფა, რომ მისი კანონები და პოლიტიკა ითვალისწინებდეს



„ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ - *DCFTA*-ის 235-ე მუხლი აღიარებს ქვეყანაში შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის საკანონმდებლო მოწესრიგების უმნიშვნელოვანეს ქვაკუთხედს. საუბარია ინვესტიციის წახალისების მიმართებაზე შრომით ურთიერთობის დაცვის დონესთან. კერძოდ, 235.1-ე მუხლში მითითებულია, რომ მხარეები აცნობიერებენ, რომ მიუღებელია ვაჭრობისა თუ ინვესტიციების წახალისება იმ დაცვის დონის შესუსტებით, რომელიც გათვალისწინებულია ადგილობრივი შრომითი კანონმდებლობით. იმავე მუხლის მეორე პუნქტში ხაზგასმულია, რომ საქართველოს სახელმწიფომ არ უნდა მოახდინოს თავის არიდება და უგულვებელყოფა ან შესთავაზოს თავის არიდება და უგულვებელყოფა მისი შრომის კანონმდებლობიდან ვაჭრობის წახალისების ან მათ ტერიტორიაზე ინვესტორის ინვესტიციების შემოყვანის, მოძიების, გაძლიერების ან შენარჩუნების მიზნით. განსაკუთრებით საყურადღებოა მესამე ნაწილი, რომელიც ეხება შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ აღსრულებას - საქართველოს სახელმწიფომ არ უნდა დაუშვას მუდმივი ან პერიოდული ქმედებების ან უმოქმედობის ერთობლიობით ჩაიშალოს შრომითი კანონმდებლობის ეფექტიანი განხორციელება, ინვესტიციებისა და ვაჭრობის წახალისებისთვის. ექვგარეშეა, რომ ზემოაღნიშნული საბაზისო სამართლებრივი პოსტულატი განსაზღვრავს იმ მიმართულებებს, რომლებსაც მკაცრად უნდა დაეფუძნოს საქართველოში შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის მომწესრიგებელი პოლიტიკა.

„ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ VI კარი, რომელიც ეხება საქართველოსა და ევროპის კავშირს შორის თანამშრომლობის სხვა სფეროებს, მოიცავს მე-14 თავს - დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები. 354-ე მუხლში კი მითითებულია, რომ „*საქართველო მოახდენს ეროვნული კანონმდებლობის დაახლოებას წინამდებარე შეთანხმების XXX დანართში მითითებულ ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებთან და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებთან, ამავე დანართის დებულებების შესაბამისად*“. XXX დანართი ეხება იმავე საკითხს (დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები) და განსაზღვრავს საქართველოს ვალდებულებას განსაზღვრულ ვადებში ეტაპობრივად დაუახლოვოს თავისი კანონმდებლობა ევროკავშირის კანონმდებლობასა და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებს შემდეგ სამ სფეროში: შრომის სამართალი; დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა და ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე. XXX დანართში შრომის სამართალთან, დისკრიმინაციის აკრძალვასთან და გენდერული თანასწორობასთან დაკავშირებულ

უწყობდეს შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მიღწევას და შეეცადოს გააგრძელოს ამ კანონებისა და პოლიტიკის და მათი ძირითადი დაცვის დონის გაუმჯობესება. 229-ე მუხლში დეკლარირებულია სრული და პროდუქტიული დასაქმება და ღირსეული შრომა, გლობალიზაციის მართვის ძირითადი ელემენტები. იმავე ნორმის ძალით საქართველოს სა ადასტურებს მის ვალდებულებას, რომ ხელი შეუწყოს საერთაშორისო ვაჭრობის განვით ფორმით, რომელიც უზრუნველყოფს სრული და ნაყოფიერი დასაქმებისა და ღირსეულ არსებობას ყველასათვის.



საკითხებზე განსაზღვრულია დირექტივები (კონკრეტული ვადების მითითებით), რომელთანაც ჰარმონიზაციის ვალდებულება გააჩნია საქართველოს სახელმწიფოს.

2018 წელს, საქართველოს სახალხო დამცველმა, შრომის უსაფრთხოების ნორმების გამკაცრების საჭიროებასთან ერთად,<sup>2</sup> ხაზი გაუსვა შრომის უფლებების შემდგომი რეგულირებისა და დამოუკიდებელი და ქმედითი შრომის ინსპექციის შექმნის აუცილებლობას.<sup>3</sup>

საგულისხმოა ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის ყოველწლიური ანგარიშები,<sup>4</sup> სადაც წარმოდგენილია არაერთი კრიტიკული შენიშვნა და რეკომენდაცია შრომით უფლებებთან დაკავშირებულ კანონმდებლობაში შესატანი ცვლილებების შესახებ. ასევე ხაზი უნდა გაესვას ევროპის სოციალური ქარტიის ზოგიერთი რატიფიცირებული ნორმის ეროვნული იმპლემენტაციის საკითხს. სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის მიერ საქართველოში შრომის უფლების დაცვის შესახებ 2018 წელს მომზადებულ დასკვნაში მითითებულია, რომ შრომის ეროვნული კანონმდებლობა, როგორც წესი, არ შეესაბამება ევროპის სოციალური ქარტიის მოთხოვნებს. შრომის უფლებების დაცვის მდგომარეობა ასევე გახდა ამერიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ 2018 წლის ანგარიშის ნაწილი. დასკვნის მიხედვით, მთავრობა ვერ უზრუნველყოფს ქმედით ზედამხედველობას მინიმალური ანაზღაურების, სამუშაო საათებისა და შრომის სხვა უფლებებთან მიმართებით.<sup>5</sup> საერთაშორისო უფლებადაცვითი ორგანიზაცია Human Rights Watch-ის 2019 წლის აგვისტოში გამოქვეყნებული ვრცელი ანგარიშის მიხედვით, საქართველომ, კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანის გზით, უნდა შექმნას „დამოუკიდებელი, სათანადო პერსონალით დაკოპლექტებული და მომზადებული შრომის ინსპექცია ფართო მანდატით, რომელიც გულისხმობს სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებისა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ყველა საკითხის შემოწმებას; Human Rights Watch-ის რეკომენდაციითვე, შრომის ინსპექციას უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, „სისტემატურად შეამოწმოს სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული ნებისმიერი საფრთხე, მათ შორის და არა მხოლოდ, სამუშაო

<sup>2</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). საქართველოს სახალხო დამცველის საპარლამენტო ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, გვ. 186-193. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019042620571319466.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>3</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). ეროვნული საბაზისო კვლევა ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://drive.google.com/file/d/1jIujQ6bN40Wr1BJFukQx3wv326Stell/view> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_CONTEXT:102](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:102) [ბოლო ნახვა: 2 სექტემბერი, 2019].

<sup>5</sup> ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტი (2018). ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: [https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/GEOR\\_HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf](https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/GEOR_HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf) [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].



საათებთან, დაღლილობასთან და ადეკვატურ დასვენებასა და საწარმოო ზეწოლასთან დაკავშირებული საფრთხეები“.<sup>6</sup>

#### ა.ა.ბ) არსებული პრობლემის გადასაჭრელად კანონის მიღების აუცილებლობა:

ზემოაღნიშნული გამოწვევების გათვალისწინებით მომზადდა ეროვნულ შრომის სამართლის მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რომელიც ძირითადად გულისხმობს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანას და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებას (შემდგომში „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტი“). სწორედ აღნიშნულის „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ნაწილია წარმოდგენილი კანონპროექტი.

#### ა.ბ) კანონპროექტის მოსალოდნელი შედეგები:

კანონპროექტის მიღება ხელს შეუწყობს, შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტების განვითარებას, დახვეწასა და გაუმჯობესებას. კანონპროექტის მიღების შემთხვევაში, მოწესრიგდება კოლექტიური შრომითი დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების საკითხი და გაფიცვა/ლოკაუტთან დაკავშირებული სამოქალაქო სამართალწარმოების საკითხი.

#### ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი

„შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ფარგლებში წარმოდგენილია ინიციატივა საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებებისა და დამატებების შესახებ. აღნიშნული კანონპროექტის თანახმად, წესრიგდება მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მექანიზმის და ასევე გაფიცვა ან ლოკაუტთან დაკავშირებული სამოქალაქო სამართალწარმოების მექანიზმი. კანონპროექტი გულისხმობს მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულებას სასამართლოს მეშვეობით. ამასთან, კანონპროექტი ითვალისწინებს გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სასამართლო სამართალწარმოებასთან დაკავშირებული საკითხების დაზუსტებას და საკანონმდებლო მოწესრიგებას.

ა.დ) კანონპროექტის კავშირი სამთავრობო პროგრამასთან, და შესაბამის სფეროში არსებულ სამოქმედო გეგმასთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში (საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული კანონპროექტის შემთხვევაში):

ასეთი არ არსებობს.

<sup>6</sup> Human Rights Watch (2019). No Year without Deaths: A Decade of Deregulation Puts Georgian Miners at Risk ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.hrw.org/report/2019/08/22/no-year-without-deaths/decade-deregulation-georgian-miners-risk> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].





ა.ე) კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპი, ხოლო კანონისთვის უკუძალის მინიჭების შემთხვევაში, აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი დასაბუთება:

ასეთი არ არსებობს. ამასთან, დამატებითი ღონისძიებების განხორციელება არ არის აუცილებელი და შესაბამისად, კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღად განისაზღვრა მისი გამოქვეყნების თარიღი.

ა.ვ) კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვის მიზეზები და შესაბამისი დასაბუთება (თუ ინიციატორი ითხოვს კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას):

ასეთი არ არსებობს.

ბ) კანონპროექტის ფინანსური გავლენის შეფასება საშუალოვადიან პერიოდში (კანონპროექტის ამოქმედების წელი და შემდგომი 3 წელი):

ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:

სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის თანახმად, კოლექტიური შრომითი დავისას მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მოთხოვნით, სასამართლოსათვის მიმართვა თავისუფლდება ბაჟის გადახდისგან.

ამასთან, ვინაიდან, მოქმედი სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი არ ითვალისწინებს კოლექტიური შრომითი დავისას მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მოთხოვნით სასამართლოსათვის მიმართვას, აღნიშნული ცვლილება არ იქონიებს გავლენას სახელმწიფო ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე.

ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:

შრომის კოდექსიდან გამომდინარე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში კოლექტიური შრომითი დავისას მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მექანიზმის გათვალისწინება, გარკვეულწილად შე-



სასამართლოში ინდივიდუალური შრომითი დავების რაოდენობას და სასამართლოში მოქალაქეთა მიმართვიანობას.

როგორც პრაქტიკა გვიჩვენებს, კოლექტიური შრომითი დავისას მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მექანიზმის გარეშე, დამსაქმებლები ხშირ შემთხვევაში უარს აცხადებენ მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების ნებაყოფლობით აღსრულებაზე, რა შემთხვევაშიც დასაქმებულს ინდივიდუალურად უწევს სასამართლოსათვის სარჩელით მიმართვა. აღნიშნული მექანიზმის გათვალისწინება სამომავლოდ დაზოგავს სახელმწიფო ხარჯებს.

**ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულება, კანონპროექტის გავლენით სახელმწიფოს ან/და მის სისტემაში არსებული უწყების მიერ მისაღები პირდაპირი ფინანსური ვალდებულებების (საშინაო და საგარეო ვალდებულებები) მითითებით:**

კანონპროექტის მიღება არ წარმოშობს სახელმწიფოს ახალ ფინანსურ ვალდებულებას.

**ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება, იმ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე გავლენის ბუნებისა და მიმართულების მითითებით, რომლებზედაც მოსალოდნელია კანონპროექტით განსაზღვრულ ქმედებებს ჰქონდეს პირდაპირი გავლენა:**

ასეთი არ არსებობს.

**ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის (ფულადი შენატანის) ოდენობის შესაბამის ბიუჯეტში და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი:**

ასეთი არ არსებობს.

**გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან**

**გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის სამართალთან:**

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სამართალს.

**გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან:**

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება რომელიმე საერთაშორისო ორგანიზაციის საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.



გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან და შეთანხმებებთან, აგრეთვე, ისეთი ხელშეკრულების/შეთანხმების არსებობის შემთხვევაში, რომელსაც უკავშირდება კანონპროექტის მომზადება, – მისი შესაბამისი მუხლი ან/და ნაწილი:

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს და შეთანხმებებს. აგრეთვე, კანონპროექტის მომზადება არ უკავშირდება რომელიმე ხელშეკრულებას/შეთანხმებას.

გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირის ის სამართლებრივი აქტი, რომელთან დაახლოების ვალდებულებაც გამომდინარეობს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან“ ან ევროკავშირთან დადებული საქართველოს სხვა ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებებიდან:

ასეთი არ არსებობს.

დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები

დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტი, სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილეობა მიიღეს: საქართველოს საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და ამავე სამინისტროს შრომითი პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა; სოციალურმა პარტნიორებმა; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ და მის მიერ დაქირავებულმა ექსპერტებმა; შრომით უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებმა.

დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

ასეთი არ არსებობს.

დ.გ) სხვა ქვეყნების გამოცდილება კანონპროექტის მსგავსი კანონების იმპლემენტაციის სფეროში, იმ გამოცდილების მიმოხილვა, რომელიც მაგალითად იქნა გამოყენებული კანონპროექტის მომზადებისას, ასეთი მიმოხილვის მომზადების შემთხვევაში:

ასეთი მიმოხილვა არ არსებობს.



ე) კანონპროექტის ავტორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრი დიმიტრი ცქიტიშვილი.

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრები დიმიტრი ცქიტიშვილი, სოფიო კილაძე, დავით მათიკაშვილი, თამარ ჩუგოშვილი, ირაკლი კობახიძე, რატი იონათამიშვილი, თამარ ხულორდავა.





საქართველოს კანონი  
საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა  
კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ

**მუხლი 1.** საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში (საქართველოს სსრ უმაღლესი საბჭოს უწყებები, N12, 1984 წელი, მუხ. 421) შეტანილ იქნეს შემდეგი ცვლილება:

1. 42-ე-42<sup>2</sup>-ე მუხლები ამოღებულ იქნეს.

2. 42<sup>4</sup>-ე მუხლი ამოღებულ იქნეს.

3. 208-ე მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„რაიონული (საქალაქო) სასამართლო განიხილავს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეებს, რომლებიც გათვალისწინებულია ამ კოდექსის 43-ე მუხლის მე-2 ნაწილით, 43<sup>1</sup>-44<sup>3</sup>, 44<sup>5</sup>, 44<sup>7</sup>-44<sup>11</sup>, 45-ე-46<sup>4</sup>, 48-ე, 49-ე, 50<sup>1</sup>, 51-ე-55<sup>4</sup>, 56-ე, 57-ე-59-ე, 59<sup>2</sup>-მე-60, 60<sup>3</sup>-61<sup>1</sup>, 63-ე-65-ე, 66-ე-69-ე, 71-ე, 71<sup>1</sup>, 72<sup>1</sup>-78-ე, 79<sup>1</sup>-81-ე, 82<sup>1</sup>, 82<sup>2</sup>, 82<sup>5</sup>, 84-ე-86-ე, 87<sup>1</sup>-89<sup>3</sup>, 91<sup>2</sup>, 91<sup>3</sup>, 94-ე, 95-ე, 99-ე, 100<sup>1</sup>, 100<sup>2</sup>, 103<sup>1</sup>, 104-ე და 105<sup>1</sup> მუხლებით, 127<sup>1</sup> მუხლის მე-5 ნაწილით, 128<sup>1</sup>-128<sup>5</sup>, 143-ე, 144-ე, 144<sup>10</sup>, 145-ე, 146<sup>1</sup>, 148-ე, 150-ე, 150<sup>1</sup>, 151-ე, 152-ე, 152<sup>2</sup>, 153-ე, 153<sup>1</sup> და 153<sup>3</sup>-153<sup>5</sup> მუხლებით, 153<sup>6</sup> მუხლის მე-2 და მე-5 ნაწილებით, 154-ე-154<sup>2</sup>, 155<sup>1</sup> და 155<sup>2</sup> მუხლებით, 155<sup>3</sup> მუხლის მე-11-მე-20 ნაწილებით, 155<sup>6</sup> მუხლის მე-3-მე-5 ნაწილებით, 155<sup>7</sup>-155<sup>11</sup>, 156-ე, 157<sup>1</sup>-158<sup>1</sup>, 159-ე, 159<sup>1</sup>, 159<sup>4</sup>-159<sup>10</sup>, 163-ე, 164-ე, 164<sup>4</sup>, 165<sup>1</sup>-165<sup>3</sup> და 166-ე-167-ე მუხლებით, 171-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, 171<sup>2</sup>-171<sup>4</sup> მუხლებით, 171<sup>5</sup> მუხლის პირველი, მე-2, მე-4-მე-6 და მე-8-მე-16 ნაწილებით, 172-ე, 172<sup>4</sup>-172<sup>6</sup>, 173-ე, 173<sup>4</sup>-173<sup>7</sup>, 173<sup>9</sup>, 173<sup>12</sup> და 174<sup>1</sup> მუხლებით, 174<sup>15</sup> მუხლის მე-4 ნაწილით, 175<sup>1</sup> და 175<sup>2</sup> მუხლებით, 177-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-8, მე-12 და მე-13 ნაწილებით, 177<sup>8</sup>, 177<sup>9</sup>, 177<sup>11</sup> და 177<sup>12</sup> მუხლებით, 177<sup>13</sup> მუხლით (მხოლოდ ამ კოდექსის 245-ე მუხლის 4<sup>1</sup> ნაწილით გათვალისწინებულ შემთხვევაში), 178-ე, 179<sup>1</sup>-179<sup>3</sup>, 180-ე და 181-ე მუხლებით, 181<sup>1</sup> მუხლის მე-2 ნაწილითა და 182-ე, 183-ე, 187-ე, 187<sup>1</sup>, 189-ე, 192-ე, 195-ე, 196<sup>3</sup>, 196<sup>6</sup>, 197<sup>1</sup>, 197<sup>2</sup> და 199<sup>1</sup> მუხლებით.“

4. 239-ე მუხლის მეორე ნაწილი ამოღებულ იქნეს.

5. 262-ე მუხლის მეორე ნაწილი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„ამ კოდექსის 171-ე და 175<sup>2</sup> მუხლებით გათვალისწინებულ ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეები განიხილება 1 დღე-ღამის ვადაში, ამ კოდექსის 142-ე, 153<sup>3</sup>, 154-ე, 174<sup>1</sup> და 174<sup>2</sup> მუხლებით გათვალისწინებულ ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეები - 3 დღის ვადაში, ხოლო ამ კოდექსის 50<sup>1</sup>, 51<sup>1</sup>, 51<sup>3</sup>, 53<sup>3</sup>, 55-ე, 55<sup>2</sup>, 55<sup>3</sup>, 55<sup>5</sup>, 55<sup>6</sup>, 58<sup>2</sup>, 59<sup>2</sup>, 61-ე, მე-80 და 81-ე მუხლებით, 86-ე მუხლის მე-9 და მე-10 ნაწილებით, 88-ე, 91<sup>2</sup>, 92<sup>1</sup>, 94-ე, 95-ე, 96<sup>1</sup>, 96<sup>2</sup>, 96<sup>4</sup>, 98<sup>1</sup>, 99-ე, 100<sup>1</sup>, 100<sup>2</sup>, 103-ე, 104-ე, 104<sup>1</sup>, 104<sup>2</sup>, 104<sup>3</sup>, 104<sup>4</sup>, 104<sup>5</sup>, 104<sup>6</sup>, 104<sup>7</sup>, 104<sup>8</sup>, 104<sup>9</sup>, 104<sup>10</sup>, 104<sup>11</sup>, 104<sup>12</sup>, 104<sup>13</sup>, 104<sup>14</sup>, 104<sup>15</sup>, 104<sup>16</sup>, 104<sup>17</sup>, 104<sup>18</sup>, 104<sup>19</sup>, 104<sup>20</sup>, 104<sup>21</sup>, 104<sup>22</sup>, 104<sup>23</sup>, 104<sup>24</sup>, 104<sup>25</sup>, 104<sup>26</sup>, 104<sup>27</sup>, 104<sup>28</sup>, 104<sup>29</sup>, 104<sup>30</sup>, 104<sup>31</sup>, 104<sup>32</sup>, 104<sup>33</sup>, 104<sup>34</sup>, 104<sup>35</sup>, 104<sup>36</sup>, 104<sup>37</sup>, 104<sup>38</sup>, 104<sup>39</sup>, 104<sup>40</sup>, 104<sup>41</sup>, 104<sup>42</sup>, 104<sup>43</sup>, 104<sup>44</sup>, 104<sup>45</sup>, 104<sup>46</sup>, 104<sup>47</sup>, 104<sup>48</sup>, 104<sup>49</sup>, 104<sup>50</sup>, 104<sup>51</sup>, 104<sup>52</sup>, 104<sup>53</sup>, 104<sup>54</sup>, 104<sup>55</sup>, 104<sup>56</sup>, 104<sup>57</sup>, 104<sup>58</sup>, 104<sup>59</sup>, 104<sup>60</sup>, 104<sup>61</sup>, 104<sup>62</sup>, 104<sup>63</sup>, 104<sup>64</sup>, 104<sup>65</sup>, 104<sup>66</sup>, 104<sup>67</sup>, 104<sup>68</sup>, 104<sup>69</sup>, 104<sup>70</sup>, 104<sup>71</sup>, 104<sup>72</sup>, 104<sup>73</sup>, 104<sup>74</sup>, 104<sup>75</sup>, 104<sup>76</sup>, 104<sup>77</sup>, 104<sup>78</sup>, 104<sup>79</sup>, 104<sup>80</sup>, 104<sup>81</sup>, 104<sup>82</sup>, 104<sup>83</sup>, 104<sup>84</sup>, 104<sup>85</sup>, 104<sup>86</sup>, 104<sup>87</sup>, 104<sup>88</sup>, 104<sup>89</sup>, 104<sup>90</sup>, 104<sup>91</sup>, 104<sup>92</sup>, 104<sup>93</sup>, 104<sup>94</sup>, 104<sup>95</sup>, 104<sup>96</sup>, 104<sup>97</sup>, 104<sup>98</sup>, 104<sup>99</sup>, 104<sup>100</sup>, 104<sup>101</sup>, 104<sup>102</sup>, 104<sup>103</sup>, 104<sup>104</sup>, 104<sup>105</sup>, 104<sup>106</sup>, 104<sup>107</sup>, 104<sup>108</sup>, 104<sup>109</sup>, 104<sup>110</sup>, 104<sup>111</sup>, 104<sup>112</sup>, 104<sup>113</sup>, 104<sup>114</sup>, 104<sup>115</sup>, 104<sup>116</sup>, 104<sup>117</sup>, 104<sup>118</sup>, 104<sup>119</sup>, 104<sup>120</sup>, 104<sup>121</sup>, 104<sup>122</sup>, 104<sup>123</sup>, 104<sup>124</sup>, 104<sup>125</sup>, 104<sup>126</sup>, 104<sup>127</sup>, 104<sup>128</sup>, 104<sup>129</sup>, 104<sup>130</sup>, 104<sup>131</sup>, 104<sup>132</sup>, 104<sup>133</sup>, 104<sup>134</sup>, 104<sup>135</sup>, 104<sup>136</sup>, 104<sup>137</sup>, 104<sup>138</sup>, 104<sup>139</sup>, 104<sup>140</sup>, 104<sup>141</sup>, 104<sup>142</sup>, 104<sup>143</sup>, 104<sup>144</sup>, 104<sup>145</sup>, 104<sup>146</sup>, 104<sup>147</sup>, 104<sup>148</sup>, 104<sup>149</sup>, 104<sup>150</sup>, 104<sup>151</sup>, 104<sup>152</sup>, 104<sup>153</sup>, 104<sup>154</sup>, 104<sup>155</sup>, 104<sup>156</sup>, 104<sup>157</sup>, 104<sup>158</sup>, 104<sup>159</sup>, 104<sup>160</sup>, 104<sup>161</sup>, 104<sup>162</sup>, 104<sup>163</sup>, 104<sup>164</sup>, 104<sup>165</sup>, 104<sup>166</sup>, 104<sup>167</sup>, 104<sup>168</sup>, 104<sup>169</sup>, 104<sup>170</sup>, 104<sup>171</sup>, 104<sup>172</sup>, 104<sup>173</sup>, 104<sup>174</sup>, 104<sup>175</sup>, 104<sup>176</sup>, 104<sup>177</sup>, 104<sup>178</sup>, 104<sup>179</sup>, 104<sup>180</sup>, 104<sup>181</sup>, 104<sup>182</sup>, 104<sup>183</sup>, 104<sup>184</sup>, 104<sup>185</sup>, 104<sup>186</sup>, 104<sup>187</sup>, 104<sup>188</sup>, 104<sup>189</sup>, 104<sup>190</sup>, 104<sup>191</sup>, 104<sup>192</sup>, 104<sup>193</sup>, 104<sup>194</sup>, 104<sup>195</sup>, 104<sup>196</sup>, 104<sup>197</sup>, 104<sup>198</sup>, 104<sup>199</sup>, 104<sup>200</sup>, 104<sup>201</sup>, 104<sup>202</sup>, 104<sup>203</sup>, 104<sup>204</sup>, 104<sup>205</sup>, 104<sup>206</sup>, 104<sup>207</sup>, 104<sup>208</sup>, 104<sup>209</sup>, 104<sup>210</sup>, 104<sup>211</sup>, 104<sup>212</sup>, 104<sup>213</sup>, 104<sup>214</sup>, 104<sup>215</sup>, 104<sup>216</sup>, 104<sup>217</sup>, 104<sup>218</sup>, 104<sup>219</sup>, 104<sup>220</sup>, 104<sup>221</sup>, 104<sup>222</sup>, 104<sup>223</sup>, 104<sup>224</sup>, 104<sup>225</sup>, 104<sup>226</sup>, 104<sup>227</sup>, 104<sup>228</sup>, 104<sup>229</sup>, 104<sup>230</sup>, 104<sup>231</sup>, 104<sup>232</sup>, 104<sup>233</sup>, 104<sup>234</sup>, 104<sup>235</sup>, 104<sup>236</sup>, 104<sup>237</sup>, 104<sup>238</sup>, 104<sup>239</sup>, 104<sup>240</sup>, 104<sup>241</sup>, 104<sup>242</sup>, 104<sup>243</sup>, 104<sup>244</sup>, 104<sup>245</sup>, 104<sup>246</sup>, 104<sup>247</sup>, 104<sup>248</sup>, 104<sup>249</sup>, 104<sup>250</sup>, 104<sup>251</sup>, 104<sup>252</sup>, 104<sup>253</sup>, 104<sup>254</sup>, 104<sup>255</sup>, 104<sup>256</sup>, 104<sup>257</sup>, 104<sup>258</sup>, 104<sup>259</sup>, 104<sup>260</sup>, 104<sup>261</sup>, 104<sup>262</sup>, 104<sup>263</sup>, 104<sup>264</sup>, 104<sup>265</sup>, 104<sup>266</sup>, 104<sup>267</sup>, 104<sup>268</sup>, 104<sup>269</sup>, 104<sup>270</sup>, 104<sup>271</sup>, 104<sup>272</sup>, 104<sup>273</sup>, 104<sup>274</sup>, 104<sup>275</sup>, 104<sup>276</sup>, 104<sup>277</sup>, 104<sup>278</sup>, 104<sup>279</sup>, 104<sup>280</sup>, 104<sup>281</sup>, 104<sup>282</sup>, 104<sup>283</sup>, 104<sup>284</sup>, 104<sup>285</sup>, 104<sup>286</sup>, 104<sup>287</sup>, 104<sup>288</sup>, 104<sup>289</sup>, 104<sup>290</sup>, 104<sup>291</sup>, 104<sup>292</sup>, 104<sup>293</sup>, 104<sup>294</sup>, 104<sup>295</sup>, 104<sup>296</sup>, 104<sup>297</sup>, 104<sup>298</sup>, 104<sup>299</sup>, 104<sup>300</sup>, 104<sup>301</sup>, 104<sup>302</sup>, 104<sup>303</sup>, 104<sup>304</sup>, 104<sup>305</sup>, 104<sup>306</sup>, 104<sup>307</sup>, 104<sup>308</sup>, 104<sup>309</sup>, 104<sup>310</sup>, 104<sup>311</sup>, 104<sup>312</sup>, 104<sup>313</sup>, 104<sup>314</sup>, 104<sup>315</sup>, 104<sup>316</sup>, 104<sup>317</sup>, 104<sup>318</sup>, 104<sup>319</sup>, 104<sup>320</sup>, 104<sup>321</sup>, 104<sup>322</sup>, 104<sup>323</sup>, 104<sup>324</sup>, 104<sup>325</sup>, 104<sup>326</sup>, 104<sup>327</sup>, 104<sup>328</sup>, 104<sup>329</sup>, 104<sup>330</sup>, 104<sup>331</sup>, 104<sup>332</sup>, 104<sup>333</sup>, 104<sup>334</sup>, 104<sup>335</sup>, 104<sup>336</sup>, 104<sup>337</sup>, 104<sup>338</sup>, 104<sup>339</sup>, 104<sup>340</sup>, 104<sup>341</sup>, 104<sup>342</sup>, 104<sup>343</sup>, 104<sup>344</sup>, 104<sup>345</sup>, 104<sup>346</sup>, 104<sup>347</sup>, 104<sup>348</sup>, 104<sup>349</sup>, 104<sup>350</sup>, 104<sup>351</sup>, 104<sup>352</sup>, 104<sup>353</sup>, 104<sup>354</sup>, 104<sup>355</sup>, 104<sup>356</sup>, 104<sup>357</sup>, 104<sup>358</sup>, 104<sup>359</sup>, 104<sup>360</sup>, 104<sup>361</sup>, 104<sup>362</sup>, 104<sup>363</sup>, 104<sup>364</sup>, 104<sup>365</sup>, 104<sup>366</sup>, 104<sup>367</sup>, 104<sup>368</sup>, 104<sup>369</sup>, 104<sup>370</sup>, 104<sup>371</sup>, 104<sup>372</sup>, 104<sup>373</sup>, 104<sup>374</sup>, 104<sup>375</sup>, 104<sup>376</sup>, 104<sup>377</sup>, 104<sup>378</sup>, 104<sup>379</sup>, 104<sup>380</sup>, 104<sup>381</sup>, 104<sup>382</sup>, 104<sup>383</sup>, 104<sup>384</sup>, 104<sup>385</sup>, 104<sup>386</sup>, 104<sup>387</sup>, 104<sup>388</sup>, 104<sup>389</sup>, 104<sup>390</sup>, 104<sup>391</sup>, 104<sup>392</sup>, 104<sup>393</sup>, 104<sup>394</sup>, 104<sup>395</sup>, 104<sup>396</sup>, 104<sup>397</sup>, 104<sup>398</sup>, 104<sup>399</sup>, 104<sup>400</sup>, 104<sup>401</sup>, 104<sup>402</sup>, 104<sup>403</sup>, 104<sup>404</sup>, 104<sup>405</sup>, 104<sup>406</sup>, 104<sup>407</sup>, 104<sup>408</sup>, 104<sup>409</sup>, 104<sup>410</sup>, 104<sup>411</sup>, 104<sup>412</sup>, 104<sup>413</sup>, 104<sup>414</sup>, 104<sup>415</sup>, 104<sup>416</sup>, 104<sup>417</sup>, 104<sup>418</sup>, 104<sup>419</sup>, 104<sup>420</sup>, 104<sup>421</sup>, 104<sup>422</sup>, 104<sup>423</sup>, 104<sup>424</sup>, 104<sup>425</sup>, 104<sup>426</sup>, 104<sup>427</sup>, 104<sup>428</sup>, 104<sup>429</sup>, 104<sup>430</sup>, 104<sup>431</sup>, 104<sup>432</sup>, 104<sup>433</sup>, 104<sup>434</sup>, 104<sup>435</sup>, 104<sup>436</sup>, 104<sup>437</sup>, 104<sup>438</sup>, 104<sup>439</sup>, 104<sup>440</sup>, 104<sup>441</sup>, 104<sup>442</sup>, 104<sup>443</sup>, 104<sup>444</sup>, 104<sup>445</sup>, 104<sup>446</sup>, 104<sup>447</sup>, 104<sup>448</sup>, 104<sup>449</sup>, 104<sup>450</sup>, 104<sup>451</sup>, 104<sup>452</sup>, 104<sup>453</sup>, 104<sup>454</sup>, 104<sup>455</sup>, 104<sup>456</sup>, 104<sup>457</sup>, 104<sup>458</sup>, 104<sup>459</sup>, 104<sup>460</sup>, 104<sup>461</sup>, 104<sup>462</sup>, 104<sup>463</sup>, 104<sup>464</sup>, 104<sup>465</sup>, 104<sup>466</sup>, 104<sup>467</sup>, 104<sup>468</sup>, 104<sup>469</sup>, 104<sup>470</sup>, 104<sup>471</sup>, 104<sup>472</sup>, 104<sup>473</sup>, 104<sup>474</sup>, 104<sup>475</sup>, 104<sup>476</sup>, 104<sup>477</sup>, 104<sup>478</sup>, 104<sup>479</sup>, 104<sup>480</sup>, 104<sup>481</sup>, 104<sup>482</sup>, 104<sup>483</sup>, 104<sup>484</sup>, 104<sup>485</sup>, 104<sup>486</sup>, 104<sup>487</sup>, 104<sup>488</sup>, 104<sup>489</sup>, 104<sup>490</sup>, 104<sup>491</sup>, 104<sup>492</sup>, 104<sup>493</sup>, 104<sup>494</sup>, 104<sup>495</sup>, 104<sup>496</sup>, 104<sup>497</sup>, 104<sup>498</sup>, 104<sup>499</sup>, 104<sup>500</sup>, 104<sup>501</sup>, 104<sup>502</sup>, 104<sup>503</sup>, 104<sup>504</sup>, 104<sup>505</sup>, 104<sup>506</sup>, 104<sup>507</sup>, 104<sup>508</sup>, 104<sup>509</sup>, 104<sup>510</sup>, 104<sup>511</sup>, 104<sup>512</sup>, 104<sup>513</sup>, 104<sup>514</sup>, 104<sup>515</sup>, 104<sup>516</sup>, 104<sup>517</sup>, 104<sup>518</sup>, 104<sup>519</sup>, 104<sup>520</sup>, 104<sup>521</sup>, 104<sup>522</sup>, 104<sup>523</sup>, 104<sup>524</sup>, 104<sup>525</sup>, 104<sup>526</sup>, 104<sup>527</sup>, 104<sup>528</sup>, 104<sup>529</sup>, 104<sup>530</sup>, 104<sup>531</sup>, 104<sup>532</sup>, 104<sup>533</sup>, 104<sup>534</sup>, 104<sup>535</sup>, 104<sup>536</sup>, 104<sup>537</sup>, 104<sup>538</sup>, 104<sup>539</sup>, 104<sup>540</sup>, 104<sup>541</sup>, 104<sup>542</sup>, 104<sup>543</sup>, 104<sup>544</sup>, 104<sup>545</sup>, 104<sup>546</sup>, 104<sup>547</sup>, 104<sup>548</sup>, 104<sup>549</sup>, 104<sup>550</sup>, 104<sup>551</sup>, 104<sup>552</sup>, 104<sup>553</sup>, 104<sup>554</sup>, 104<sup>555</sup>, 104<sup>556</sup>, 104<sup>557</sup>, 104<sup>558</sup>, 104<sup>559</sup>, 104<sup>560</sup>, 104<sup>561</sup>, 104<sup>562</sup>, 104<sup>563</sup>, 104<sup>564</sup>, 104<sup>565</sup>, 104<sup>566</sup>, 104<sup>567</sup>, 104<sup>568</sup>, 104<sup>569</sup>, 104<sup>570</sup>, 104<sup>571</sup>, 104<sup>572</sup>, 104<sup>573</sup>, 104<sup>574</sup>, 104<sup>575</sup>, 104<sup>576</sup>, 104<sup>577</sup>, 104<sup>578</sup>, 104<sup>579</sup>, 104<sup>580</sup>, 104<sup>581</sup>, 104<sup>582</sup>, 104<sup>583</sup>, 104<sup>584</sup>, 104<sup>585</sup>, 104<sup>586</sup>, 104<sup>587</sup>, 104<sup>588</sup>, 104<sup>589</sup>, 104<sup>590</sup>, 104<sup>591</sup>, 104<sup>592</sup>, 104<sup>593</sup>, 104<sup>594</sup>, 104<sup>595</sup>, 104<sup>596</sup>, 104<sup>597</sup>, 104<sup>598</sup>, 104<sup>599</sup>, 104<sup>600</sup>, 104<sup>601</sup>, 104<sup>602</sup>, 104<sup>603</sup>, 104<sup>604</sup>, 104<sup>605</sup>, 104<sup>606</sup>, 104<sup>607</sup>, 104<sup>608</sup>, 104<sup>609</sup>, 104<sup>610</sup>, 104<sup>611</sup>, 104<sup>612</sup>, 104<sup>613</sup>, 104<sup>614</sup>, 104<sup>615</sup>, 104<sup>616</sup>, 104<sup>617</sup>, 104<sup>618</sup>, 104<sup>619</sup>, 104<sup>620</sup>, 104<sup>621</sup>, 104<sup>622</sup>, 104<sup>623</sup>, 104<sup>624</sup>, 104<sup>625</sup>, 104<sup>626</sup>, 104<sup>627</sup>, 104<sup>628</sup>, 104<sup>629</sup>, 104<sup>630</sup>, 104<sup>631</sup>, 104<sup>632</sup>, 104<sup>633</sup>, 104<sup>634</sup>, 104<sup>635</sup>, 104<sup>636</sup>, 104<sup>637</sup>, 104<sup>638</sup>, 104<sup>639</sup>, 104<sup>640</sup>, 104<sup>641</sup>, 104<sup>642</sup>, 104<sup>643</sup>, 104<sup>644</sup>, 104<sup>645</sup>, 104<sup>646</sup>, 104<sup>647</sup>, 104<sup>648</sup>, 104<sup>649</sup>, 104<sup>650</sup>, 104<sup>651</sup>, 104<sup>652</sup>, 104<sup>653</sup>, 104<sup>654</sup>, 104<sup>655</sup>, 104<sup>656</sup>, 104<sup>657</sup>, 104<sup>658</sup>, 104<sup>659</sup>, 104<sup>660</sup>, 104<sup>661</sup>, 104<sup>662</sup>, 104<sup>663</sup>, 104<sup>664</sup>, 104<sup>665</sup>, 104<sup>666</sup>, 104<sup>667</sup>, 104<sup>668</sup>, 104<sup>669</sup>, 104<sup>670</sup>, 104<sup>671</sup>, 104<sup>672</sup>, 104<sup>673</sup>, 104<sup>674</sup>, 104<sup>675</sup>, 104<sup>676</sup>, 104<sup>677</sup>, 104<sup>678</sup>, 104<sup>679</sup>, 104<sup>680</sup>, 104<sup>681</sup>, 104<sup>682</sup>, 104<sup>683</sup>, 104<sup>684</sup>, 104<sup>685</sup>, 104<sup>686</sup>, 104<sup>687</sup>, 104<sup>688</sup>, 104<sup>689</sup>, 104<sup>690</sup>, 104<sup>691</sup>, 104<sup>692</sup>, 104<sup>693</sup>, 104<sup>694</sup>, 104<sup>695</sup>, 104<sup>696</sup>, 104<sup>697</sup>, 104<sup>698</sup>, 104<sup>699</sup>, 104<sup>700</sup>, 104<sup>701</sup>, 104<sup>702</sup>, 104<sup>703</sup>, 104<sup>704</sup>, 104<sup>705</sup>, 104<sup>706</sup>, 104<sup>707</sup>, 104<sup>708</sup>, 104<sup>709</sup>, 104<sup>710</sup>, 104<sup>711</sup>, 104<sup>712</sup>, 104<sup>713</sup>, 104<sup>714</sup>, 104<sup>715</sup>, 104<sup>716</sup>, 104<sup>717</sup>, 104<sup>718</sup>, 104<sup>719</sup>, 104<sup>720</sup>, 104<sup>721</sup>, 104<sup>722</sup>, 104<sup>723</sup>, 104<sup>724</sup>, 104<sup>725</sup>, 104<sup>726</sup>, 104<sup>727</sup>, 104<sup>728</sup>, 104<sup>729</sup>, 104<sup>730</sup>, 104<sup>731</sup>, 104<sup>732</sup>, 104<sup>733</sup>, 104<sup>734</sup>, 104<sup>735</sup>, 104<sup>736</sup>, 104<sup>737</sup>, 104<sup>738</sup>, 104<sup>739</sup>, 104<sup>740</sup>, 104<sup>741</sup>, 104<sup>742</sup>, 104<sup>743</sup>, 104<sup>744</sup>, 104<sup>745</sup>, 104<sup>746</sup>, 104<sup>747</sup>, 104<sup>748</sup>, 104<sup>749</sup>, 104<sup>750</sup>, 104<sup>751</sup>, 104<sup>752</sup>, 104<sup>753</sup>, 104<sup>754</sup>, 104<sup>755</sup>, 104<sup>756</sup>, 104<sup>757</sup>, 104<sup>7</sup>

ე-158<sup>1</sup>, 159-ე, 159<sup>1</sup>, 159<sup>5</sup>-159<sup>9</sup>, 163-ე, 164-ე, 166<sup>1</sup>, 167-ე, 170-ე, 174-ე და 175-ე მუხლებით, 177-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-8, მე-12 და მე-13 ნაწილებით, 177<sup>1</sup> მუხლით, 177<sup>13</sup> მუხლით (მხოლოდ ამ კოდექსის 245-ე მუხლის 4<sup>1</sup> ნაწილით გათვალისწინებულ შემთხვევაში) და 179<sup>1</sup>, 180-ე-183<sup>1</sup>, 185-ე-185<sup>2</sup>, 187-ე, 187<sup>1</sup>, 189-ე, 192-ე, 195-ე, 196<sup>3</sup>, 196<sup>6</sup> და 197<sup>1</sup> მუხლებით გათვალისწინებულ ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეები - 7 დღის ვადაში.

6. 215-ე მუხლი ამოღებულ იქნეს.

**მუხლი 2.** ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

**საქართველოს პრეზიდენტი**

**სალომე ზურაბიშვილი**



განმარტებითი ბარათი  
საქართველოს კანონის პროექტზე  
საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა  
კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ:

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი

ა.ა.ა) პრობლემა, რომლის გადაჭრასაც მიზნად ისახავს კანონპროექტი:

შრომის უფლებებისა და უსაფრთხოების დაცვა საქართველოს ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს. 2013 წლიდან დღემდე, შრომითი უფლებების მარეგულირებელი კანონმდებლობის გასაუმჯობესებლად საქართველოს პარლამენტმა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა. 2015 წელს, საქართველოს შრომის სამინისტროში შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი დაარსდა. დეპარტამენტის მანდატი შრომის უსაფრთხოების საკითხებით შემოიფარგლებოდა და სამუშაო ადგილზე ინსპექტირებისთვის მას დამსაქმებლის წინასწარ თანხმობა სჭირდებოდა. ამასთან, ინსპექტირების შემდგომ, დეპარტამენტის მიერ შემუშავებულ რეკომენდაციებს სავალდებულო ძალა არ გააჩნდა. 2019 წლის თებერვალში მიღებულმა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულმა კანონმა შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება და მანდატი მნიშვნელოვნად გააფართოვა და ინსპექტირების ქმედითი მექანიზმის ჩამოყალიბება დაისახა მიზნად.

აღსანიშნავია, რომ შრომის ზედამხედველობის შესახებ რეგულაციები შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტებსა და საქართველოს ნაკისრ საერთაშორისო ვალდებულებებს ჯერ კიდევ ვერ აკმაყოფილებს. საქართველოსა და ევროკავშირს შორის გაფორმებული ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში, საქართველომ აიღო ვალდებულება, შრომის ეროვნული დებულებები ევროკავშირის კანონმდებლობას დაუახლოვოს.<sup>1</sup> ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წლების დღის წესრიგის მიხედვით, საქართველო იღებს ვალდებულებას, გააგრძელოს მუშაობა ქმედითი შრომის ინსპექციის შესაქმნელად და უზრუნველყოს მისი უფლებამოსილების გავრცელება შრომის ყველა პირობასა და შრომითი

<sup>1</sup> იხ. ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერო და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის, თავი 13: ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება და თავი 14. დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“. ხელმისა ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].



ურთიერთობის ყველა ასპექტზე.<sup>2</sup> 2018 წელს, საქართველოს სახალხო დამცველმა, შრომის უსაფრთხოების ნორმების გამკაცრების საჭიროებასთან ერთად<sup>3</sup>, ხაზი გაუსვა შრომის უფლებების შემდგომი რეგულირებისა და დამოუკიდებელი და ქმედითი შრომის ინსპექციის შექმნის აუცილებლობას.<sup>4</sup>

საგულისხმოა ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის ყოველწლიური ანგარიშები,<sup>5</sup> სადაც წარმოდგენილია არაერთი კრიტიკული შენიშვნა და რეკომენდაცია „შრომის კოდექსში“ შესატან ცვლილებებთან დაკავშირებით. ასევე ხაზი უნდა გაესვას ევროპის სოციალური ქარტიის ზოგიერთი რატიფიცირებული ნორმის ეროვნული იმპლემენტაციის საკითხს. სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის მიერ საქართველოში შრომის უფლების დაცვის შესახებ 2018 წელს მომზადებულ დასკვნაში მითითებულია, რომ შრომის ეროვნული კანონმდებლობა, როგორც წესი, არ შეესაბამება ევროპის სოციალური ქარტიის მოთხოვნებს. შრომის უფლებების დაცვის მდგომარეობა ასევე გახდა ამერიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ 2018 წლის ანგარიშის ნაწილი. დასკვნის მიხედვით, მთავრობა ვერ უზრუნველყოფს ქმედით ზედამხედველობას მინიმალური ანაზღაურების, სამუშაო საათებისა და შრომის სხვა უფლებებთან მიმართებით.<sup>6</sup> ამასთან, ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ გაეროს სამუშაო ჯგუფის ოფიციალური განცხადებით, 2019 წლის 1 სექტემბრის შემდეგაც კი, საქართველოს შრომის მარეგულირებელი კანონმდებლობა შესაბამისობაში არ იქნება არსებულ გამოწვევებთან, თუ შრომითი ზედამხედველობა არ გავრცელდება შრომის უფლებების ყველა ასპექტზე.<sup>7</sup> საერთაშორისო უფლებადაცვითი ორგანიზაცია Human Rights Watch-ის 2019 წლის აგვისტოში გამოქვეყნებული ვრცელი ანგარიშის მიხედვით, საქართველომ, კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანის გზით, უნდა შექმნას „დამოუკიდებელი, სათანადო პერსონალით დაკოპლექტებული და მომზადებული შრომის ინსპექცია ფართო მანდატით, რომელიც გულისხმობს სამუშაო

<sup>2</sup> იხ. ევროკავშირისა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წწ. დღის წესრიგი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex\\_ii\\_-\\_eu-georgia\\_association\\_agenda\\_text.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex_ii_-_eu-georgia_association_agenda_text.pdf) [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>3</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). საქართველოს სახალხო დამცველის საპარლამენტო ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, გვ. 186-193. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019042620571319466.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>4</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). ეროვნული საბაზისო კვლევა ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://drive.google.com/file/d/1jluJQ6bN40WrIBJFukQx3wv326StellI/view> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_CONTEXT:102639,SC](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:102639,SC) [ბოლო ნახვა: 2 სექტემბერი, 2019].

<sup>6</sup> ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტი (2018). ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/GEORGIA-2018-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>7</sup> იხ. გაეროს ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების სამუშაო ჯგუფის განცხადება. ხელმისაწვდომია ბმულზე <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24474&LangID=E> [ბოლო ნახვა: 29 2019].





ადგილის უსაფრთხოებისა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ყველა საკითხის შემოწმებას; Human Rights Watch-ის რეკომენდაციითვე, შრომის ინსპექციას უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, „სისტემატურად შეამოწმოს სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული ნებისმიერი საფრთხე, მათ შორის და არა მხოლოდ, სამუშაო საათებთან, დადლილობასთან და ადეკვატურ დასვენებასა და საწარმოო ზეწოლასთან დაკავშირებული საფრთხეები“.<sup>8</sup>

ზემოაღნიშნული გამოწვევების გათვალისწინებით მომზადდა ეროვნულ შრომის სამართლის მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რომელიც ძირითადად გულისხმობს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანას და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებას (შემდგომში „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტი“). სწორედ აღნიშნული „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ნაწილია წარმოდგენილი კანონპროექტი.

#### **ა.ა.ბ) არსებული პრობლემის გადასაჭრელად კანონის მიღების აუცილებლობა:**

2019 წლის 19 თებერვალს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონი, რომლითაც სახელმწიფომ აიღო ნორმატიული ვალდებულება, საქართველოს შრომის სამინისტროში არსებული შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი გარდაქმნას საჯარო სამართლის იურიდიულ პირად და განსაზღვროს ახალშექმნილი იურიდიული პირის საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული ჩარჩო. წინამდებარე კანონპროექტის მიღების გარეშე, ვერ განისაზღვრება საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ფუნქციონირებისთვის აუცილებელი პრინციპები, უფლებამოსილების ფარგლები, საქმიანობის ფორმები და მისი დამოუკიდებლობის, გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების სტანდარტები. მეორე მხრივ, საერთაშორისო პრაქტიკა აჩვენებს, რომ, კანონპროექტის მიღების გარეშე, სახელმწიფო ვერ განახორციელებს ქმედით ზედამხედველობას დამსაქმებელთა მიერ შრომის უფლებებისა და შრომითი უსაფრთხოების დაცვაზე.

#### **ა.ბ) კანონპროექტის მოსალოდნელი შედეგები:**

კანონპროექტის მიღების შემდეგ, შეიქმნება საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახური და განისაზღვრება მისი საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული ჩარჩო. კანონპროექტის მიღება ხელს შეუწყობს, შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტების განვითარებას, დახვეწასა და გაუმჯობესებას. კანონპროექტის მიღების შემთხვევაში, სახელმწიფო დამსაქმებელთა

<sup>8</sup> Human Rights Watch (2019). No Year without Deaths: A Decade of Deregulation Puts Georgian Miners at Risk ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.hrw.org/report/2019/08/22/no-year-without-deaths/decade-deregulation-georgian-miners-risk> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].



მიერ შრომის უფლებებისა და შრომითი უსაფრთხოების სტანდარტების დაცვაზე ქმედით ზედამხედველობას განახორციელებს.

**ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი**

„შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ფარგლებში წარმოდგენილია „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტი, რომლის თანახმადაც, საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში სტრუქტურის ფარგლებში ყალიბდება საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია. ამასთან, „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტი“ გულისხმობს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებებისა და დამატებების შეტანას. აღნიშნული ინიციატივის ფარგლებში, შრომის კოდექსში ჩნდება შესაბამისი ნორმები, რომელიც ითვალისწინებს კონკრეტულ აკრძალვებსა და სანქციების სახით ადმინისტრაციულ სახდელს. შესაბამისად, აღნიშნული ცვლილება სათანადოდ უნდა იქნეს ასახული საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში.

**ა.დ) კანონპროექტის კავშირი სამთავრობო პროგრამასთან, და შესაბამის სფეროში არსებულ სამოქმედო გეგმასთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში (საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული კანონპროექტის შემთხვევაში):**

ასეთი არ არსებობს.

**ა.ე) კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპი, ხოლო კანონისთვის უკუძალის მინიჭების შემთხვევაში, აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი დასაბუთება:**

ასეთი არ არსებობს. ამასთან, დამატებითი ღონისძიებების განხორციელება არ არის აუცილებელი და შესაბამისად, კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღად განისაზღვრა მისი გამოქვეყნების თარიღი.

**ა.ვ) კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვის მიზეზები და შესაბამისი დასაბუთება (თუ ინიციატორი ითხოვს კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას):**

ასეთი არ არსებობს.

**ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება**



ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულება, კანონპროექტის გავლენით სახელმწიფოს ან/და მის სისტემაში არსებული უწყების მიერ მისაღები პირდაპირი ფინანსური ვალდებულებების (საშინაო და საგარეო ვალდებულებები) მითითებით:

კანონპროექტის მიღება არ წარმოშობს სახელმწიფოს ახალ ფინანსურ ვალდებულებას.

ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება, იმ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე გავლენის ბუნებისა და მიმართულების მითითებით, რომლებზედაც მოსალოდნელია კანონპროექტით განსაზღვრულ ქმედებებს ჰქონდეს პირდაპირი გავლენა:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის (ფულადი შენატანის) ოდენობის შესაბამის ბიუჯეტში და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი:

ასეთი არ არსებობს.

გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან

გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის სამართალთან:

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სამართალს.



**გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან:**

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება რომელიმე საერთაშორისო ორგანიზაციაში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.

**გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან და შეთანხმებებთან, აგრეთვე, ისეთი ხელშეკრულების/შეთანხმების არსებობის შემთხვევაში, რომელსაც უკავშირდება კანონპროექტის მომზადება, – მისი შესაბამისი მუხლი ან/და ნაწილი:**

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს და შეთანხმებებს. აგრეთვე, კანონპროექტის მომზადება არ უკავშირდება რომელიმე ხელშეკრულებას/შეთანხმებას.

**გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირის ის სამართლებრივი აქტი, რომელთან დაახლოების ვალდებულებაც გამომდინარეობს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან“ ან ევროკავშირთან დადებული საქართველოს სხვა ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებებიდან:**

ასეთი არ არსებობს.

**დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები**

**დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტი, სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:**

კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილეობა მიიღეს: საქართველოს საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და ამავე სამინისტროს შრომითი პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა; სოციალურმა პარტნიორებმა; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ და მის მიერ დაქირავებულმა ექსპერტებმა; შრომით უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებმა.

**დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:**

ასეთი არ არსებობს.





დ.გ) სხვა ქვეყნების გამოცდილება კანონპროექტის მსგავსი კანონების იმპლემენტაციის სფეროში, იმ გამოცდილების მიმოხილვა, რომელიც მაგალითად იქნა გამოყენებული კანონპროექტის მომზადებისას, ასეთი მიმოხილვის მომზადების შემთხვევაში:

ასეთი მიმოხილვა არ არსებობს.

ე) კანონპროექტის ავტორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრი დიმიტრი ცქიტიშვილი.

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრები დიმიტრი ცქიტიშვილი, სოფიო კილაძე, დავით მათიკაშვილი, თამარ ჩუგოშვილი, ირაკლი კობახიძე, რატი იონათამიშვილი, თამარ ხულორდავა.



**საქართველოს კანონი**  
**„საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა**  
**კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების**  
**შეტანის თაობაზე**

**მუხლი 1.** საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე ([www.matsne.gov.ge](http://www.matsne.gov.ge)), 27/09/2019, სარეგისტრაციო კოდი: 020000000.05.001.019586) პირველი მუხლის მე-4 ნაწილი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„4. 208-ე მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:  
მუხლი 208. რაიონული (საქალაქო) სასამართლოს განსჯადი ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეები

რაიონული (საქალაქო) სასამართლო განიხილავს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეებს, რომლებიც გათვალისწინებულია ამ კოდექსის 43-ე მუხლის მე-2 ნაწილით, 43<sup>1</sup>-44<sup>3</sup>, 44<sup>5</sup>, 44<sup>7</sup>-44<sup>11</sup>, 45-ე-46<sup>4</sup>, 48-ე, 49-ე, 50<sup>1</sup>, 51-ე-55<sup>4</sup>, 56-ე, 57-ე-59-ე, 59<sup>2</sup>-მე-60, 60<sup>3</sup>-61<sup>1</sup>, 63-ე-65-ე, 66-ე-69-ე, 71-ე, 71<sup>1</sup>, 72<sup>1</sup>-78-ე, 79<sup>1</sup>-81-ე, 82<sup>1</sup>, 82<sup>2</sup>, 82<sup>5</sup>, 84-ე-86-ე, 87<sup>1</sup>-89<sup>3</sup>, 91<sup>2</sup>, 91<sup>3</sup>, 94-ე, 95-ე, 99-ე, 100<sup>1</sup>, 100<sup>2</sup>, 103<sup>1</sup>, 104-ე და 105<sup>1</sup> მუხლებით, 127<sup>1</sup> მუხლის მე-5 ნაწილით, 128<sup>1</sup>-128<sup>5</sup>, 143-ე, 144-ე, 144<sup>10</sup>, 145-ე, 146<sup>1</sup>, 148-ე, 150-ე, 150<sup>1</sup>, 151-ე, 152-ე, 152<sup>2</sup>, 153-ე, 153<sup>1</sup> და 153<sup>3</sup>-153<sup>5</sup> მუხლებით, 153<sup>6</sup> მუხლის მე-2 და მე-5 ნაწილებით, 154-ე-154<sup>2</sup>, 155<sup>1</sup> და 155<sup>2</sup> მუხლებით, 155<sup>3</sup> მუხლის მე-11-მე-20 ნაწილებით, 155<sup>6</sup> მუხლის მე-3-მე-5 ნაწილებით, 155<sup>7</sup>-155<sup>10</sup>, 156-ე, 157<sup>1</sup>-158<sup>1</sup>, 159-ე, 159<sup>1</sup>, 159<sup>4</sup>-159<sup>10</sup>, 163-ე, 164-ე, 164<sup>4</sup>, 165<sup>1</sup>-165<sup>3</sup>, 166-ე-167-ე და 170<sup>1</sup> მუხლებით, 171-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, 171<sup>2</sup>-171<sup>4</sup> მუხლებით, 171<sup>5</sup> მუხლის პირველი, მე-2, მე-4-მე-6 და მე-8-მე-16 ნაწილებით, 172-ე, 172<sup>4</sup>-172<sup>6</sup>, 173-ე, 173<sup>4</sup>-173<sup>7</sup>, 173<sup>9</sup>, 173<sup>12</sup> და 174<sup>1</sup> მუხლებით, 174<sup>15</sup> მუხლის მე-4 ნაწილით, 175<sup>1</sup> და 175<sup>2</sup> მუხლებით, 177-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-8, მე-12 და მე-13 ნაწილებით, 177<sup>8</sup>, 177<sup>9</sup>, 177<sup>11</sup> და 177<sup>12</sup> მუხლებით, 177<sup>13</sup> მუხლით (მხოლოდ ამ კოდექსის 245-ე მუხლის 4<sup>1</sup> ნაწილით გათვალისწინებულ შემთხვევაში), 178-ე, 179<sup>1</sup>-179<sup>3</sup>, 180-ე და 181-ე მუხლებით, 181<sup>1</sup> მუხლის მე-2 ნაწილითა და 182-ე, 183-ე, 187-ე, 187<sup>1</sup>, 189-ე, 192-ე, 195-ე, 196<sup>3</sup>, 196<sup>6</sup>, 197<sup>1</sup>, 197<sup>2</sup> და 199<sup>1</sup> მუხლებით.“.

**მუხლი 2.** ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

საქართველოს პრეზიდენტი

სალომე ზურაბიშვილი



განმარტებითი ბარათი  
საქართველოს კანონის პროექტზე  
„საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა  
კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების  
შეტანის თაობაზე

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ:

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი

ა.ა.ა) პრობლემა, რომლის გადაჭრასაც მიზნად ისახავს კანონპროექტი:

შრომის უფლებებისა და უსაფრთხოების დაცვა საქართველოს ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს. 2013 წლიდან დღემდე, შრომითი უფლებების მარეგულირებელი კანონმდებლობის გასაუმჯობესებლად საქართველოს პარლამენტმა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა. 2015 წელს, საქართველოს შრომის სამინისტროში შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი დაარსდა. დეპარტამენტის მანდატი შრომის უსაფრთხოების საკითხებით შემოიფარგლებოდა და სამუშაო ადგილზე ინსპექტირებისთვის მას დამსაქმებლის წინასწარ თანხმობა სჭირდებოდა. ამასთან, ინსპექტირების შემდგომ, დეპარტამენტის მიერ შემუშავებულ რეკომენდაციებს სავალდებულო ძალა არ გააჩნდა. 2019 წლის თებერვალში მიღებულმა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულმა კანონმა შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება და მანდატი მნიშვნელოვნად გააფართოვა და ინსპექტირების ქმედითი მექანიზმის ჩამოყალიბება დაისახა მიზნად.

აღსანიშნავია, რომ შრომის ზედამხედველობის შესახებ რეგულაციები შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტებსა და საქართველოს ნაკისრ საერთაშორისო ვალდებულებებს ჯერ კიდევ ვერ აკმაყოფილებს. საქართველოსა და ევროკავშირს შორის გაფორმებული ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში, საქართველომ აიღო ვალდებულება, შრომის ეროვნული დებულებები ევროკავშირის კანონმდებლობას დაუახლოვოს.<sup>1</sup> ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წლების დღის წესრიგის მიხედვით, საქართველო იღებს ვალდებულებას, გააგრძელოს მუშაობა ქმედითი შრომის ინსპექციის შესაქმნელად და უზრუნველყოს

<sup>1</sup> იხ. ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერო და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის, თავი 13: ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება და თავი 14. დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“. ხელმისა ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].



მისი უფლებამოსილების გავრცელება შრომის ყველა პირობასა და შრომითი ურთიერთობის ყველა ასპექტზე.<sup>2</sup> 2018 წელს, საქართველოს სახალხო დამცველმა, შრომის უსაფრთხოების ნორმების გამკაცრების საჭიროებასთან ერთად<sup>3</sup>, ხაზი გაუსვა შრომის უფლებების შემდგომი რეგულირებისა და დამოუკიდებელი და ქმედითი შრომის ინსპექციის შექმნის აუცილებლობას.<sup>4</sup>

საგულისხმოა ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის ყოველწლიური ანგარიშები,<sup>5</sup> სადაც წარმოდგენილია არაერთი კრიტიკული შენიშვნა და რეკომენდაცია „შრომის კოდექსში“ შესატან ცვლილებებთან დაკავშირებით. ასევე ხაზი უნდა გაესვას ევროპის სოციალური ქარტიის ზოგიერთი რატიფიცირებული ნორმის ეროვნული იმპლემენტაციის საკითხს. სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის მიერ საქართველოში შრომის უფლების დაცვის შესახებ 2018 წელს მომზადებულ დასკვნაში მითითებულია, რომ შრომის ეროვნული კანონმდებლობა, როგორც წესი, არ შეესაბამება ევროპის სოციალური ქარტიის მოთხოვნებს. შრომის უფლებების დაცვის მდგომარეობა ასევე გახდა ამერიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ 2018 წლის ანგარიშის ნაწილი. დასკვნის მიხედვით, მთავრობა ვერ უზრუნველყოფს ქმედით ზედამხედველობას მინიმალური ანაზღაურების, სამუშაო საათებისა და შრომის სხვა უფლებებთან მიმართებით.<sup>6</sup> ამასთან, ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ გაეროს სამუშაო ჯგუფის ოფიციალური განცხადებით, 2019 წლის 1 სექტემბრის შემდეგაც კი, საქართველოს შრომის მარეგულირებელი კანონმდებლობა შესაბამისობაში არ იქნება არსებულ გამოწვევებთან, თუ შრომითი ზედამხედველობა არ გავრცელდება შრომის უფლებების ყველა ასპექტზე.<sup>7</sup> საერთაშორისო უფლებადაცვითი ორგანიზაცია Human Rights Watch-ის 2019 წლის აგვისტოში გამოქვეყნებული ვრცელი ანგარიშის მიხედვით, საქართველომ, კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანის გზით, უნდა შექმნას „დამოუკიდებელი, სათანადო პერსონალით დაკოპლექტებული და

<sup>2</sup> იხ. ევროკავშირისა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წწ. დღის წესრიგი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex\\_ii\\_-\\_eu-georgia\\_association\\_agenda\\_text.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex_ii_-_eu-georgia_association_agenda_text.pdf) [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>3</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). საქართველოს სახალხო დამცველის საპარლამენტო ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, გვ. 186-193. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019042620571319466.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>4</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). ეროვნული საბაზისო კვლევა ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://drive.google.com/file/d/1jluJQ6bN40WriBJFukQx3wv326StellI/view> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_CONTEXT:102639,SC](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:102639,SC) [ბოლო ნახვა: 2 სექტემბერი, 2019].

<sup>6</sup> ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტი (2018). ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/GEORGIA-2018-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>7</sup> იხ. გაეროს ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების სამუშაო ჯგუფის განცხადება. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24474&LangID=E> [ბოლო ნახვა: 29 2019].





მომზადებული შრომის ინსპექცია ფართო მანდატით, რომელიც გულისხმობს სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებისა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ყველა საკითხის შემოწმებას; Human Rights Watch-ის რეკომენდაციითვე, შრომის ინსპექციას უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, „სისტემატურად შეამოწმოს სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული ნებისმიერი საფრთხე, მათ შორის და არა მხოლოდ, სამუშაო საათებთან, დადლილობასთან და ადეკვატურ დასვენებასა და საწარმოო ზეწოლასთან დაკავშირებული საფრთხეები“.<sup>8</sup>

ზემოაღნიშნული გამოწვევების გათვალისწინებით მომზადდა ეროვნულ შრომის სამართლის მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რომელიც ძირითადად გულისხმობს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანას და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებას (შემდგომში „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტი“). სწორედ აღნიშნული „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ნაწილია წარმოდგენილი კანონპროექტი.

#### **ა.ა.ბ) არსებული პრობლემის გადასაჭრელად კანონის მიღების აუცილებლობა:**

2019 წლის 19 თებერვალს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონი, რომლითაც სახელმწიფომ აიღო ნორმატიული ვალდებულება, საქართველოს შრომის სამინისტროში არსებული შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი გარდაქმნას საჯარო სამართლის იურიდიულ პირად და განსაზღვროს ახალშექმნილი იურიდიული პირის საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული ჩარჩო. წინამდებარე კანონპროექტის მიღების გარეშე, ვერ განისაზღვრება საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ფუნციონირებისთვის აუცილებელი პრინციპები, უფლებამოსილების ფარგლები, საქმიანობის ფორმები და მისი დამოუკიდებლობის, გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების სტანდარტები. მეორე მხრივ, საერთაშორისო პრაქტიკა აჩვენებს, რომ, კანონპროექტის მიღების გარეშე, სახელმწიფო ვერ განახორციელებს ქმედით ზედამხედველობას დამსაქმებელთა მიერ შრომის უფლებებისა და შრომითი უსაფრთხოების დაცვაზე.

#### **ა.ბ) კანონპროექტის მოსალოდნელი შედეგები:**

კანონპროექტის მიღების შემდეგ, შეიქმნება საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახური და განისაზღვრება მისი საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული ჩარჩო. კანონპროექტის მიღება ხელს შეუწყობს, შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტების განვითარებას, დახვეწასა და გაუმჯობესებას. კანონპროექტის მიღების შემთხვევაში, სახელმწიფო დამსაქმებელთა

<sup>8</sup> Human Rights Watch (2019). No Year without Deaths: A Decade of Deregulation Puts Georgian Miners at Risk ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.hrw.org/report/2019/08/22/no-year-without-deaths/decade-deregulation-georgian-miners-risk> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].



მიერ შრომის უფლებებისა და შრომითი უსაფრთხოების სტანდარტების დაცვაზე ქმედით ზედამხედველობას განახორციელებს.

**ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი**

„შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ფარგლებში წარმოდგენილია „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტი, რომლის თანახმადაც, საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში სტრუქტურის ფარგლებში ყალიბდება საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია. ამასთან, „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტი“ გულისხმობს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებებისა და დამატებების შეტანას. აღნიშნული ინიციატივის ფარგლებში, შრომის კოდექსში ჩნდება შესაბამისი ნორმები, რომელიც ითვალისწინებს კონკრეტულ აკრძალვებსა და სანქციების სახით ადმინისტრაციულ სახდელს. შესაბამისად, აღნიშნული ცვლილება სათანადოდ უნდა იქნეს ასახული საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში.

**ა.დ) კანონპროექტის კავშირი სამთავრობო პროგრამასთან, და შესაბამის სფეროში არსებულ სამოქმედო გეგმასთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში (საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული კანონპროექტის შემთხვევაში):**

ასეთი არ არსებობს.

**ა.ე) კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპი, ხოლო კანონისთვის უკუძალის მინიჭების შემთხვევაში, აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი დასაბუთება:**

ასეთი არ არსებობს. ამასთან, დამატებითი ღონისძიებების განხორციელება არ არის აუცილებელი და შესაბამისად, კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღად განისაზღვრა მისი გამოქვეყნების თარიღი.

**ა.ვ) კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვის მიზეზები და შესაბამისი დასაბუთება (თუ ინიციატორი ითხოვს კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას):**

ასეთი არ არსებობს.

**ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება**



ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულება, კანონპროექტის გავლენით სახელმწიფოს ან/და მის სისტემაში არსებული უწყების მიერ მისაღები პირდაპირი ფინანსური ვალდებულებების (საშინაო და საგარეო ვალდებულებები) მითითებით:

კანონპროექტის მიღება არ წარმოშობს სახელმწიფოს ახალ ფინანსურ ვალდებულებას.

ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება, იმ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე გავლენის ბუნებისა და მიმართულების მითითებით, რომლებზედაც მოსალოდნელია კანონპროექტით განსაზღვრულ ქმედებებს ჰქონდეს პირდაპირი გავლენა:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის (ფულადი შენატანის) ოდენობის შესაბამის ბიუჯეტში და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი:

ასეთი არ არსებობს.

გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან

გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის სამართალთან:

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სამართალს.



**გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან:**

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება რომელიმე საერთაშორისო ორგანიზაციაში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.

**გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან და შეთანხმებებთან, აგრეთვე, ისეთი ხელშეკრულების/შეთანხმების არსებობის შემთხვევაში, რომელსაც უკავშირდება კანონპროექტის მომზადება, – მისი შესაბამისი მუხლი ან/და ნაწილი:**

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს და შეთანხმებებს. აგრეთვე, კანონპროექტის მომზადება არ უკავშირდება რომელიმე ხელშეკრულებას/შეთანხმებას.

**გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირის ის სამართლებრივი აქტი, რომელთან დაახლოების ვალდებულებაც გამომდინარეობს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან“ ან ევროკავშირთან დადებული საქართველოს სხვა ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებებიდან:**

ასეთი არ არსებობს.

**დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები**

**დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტი, სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:**

კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილეობა მიიღეს: საქართველოს საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და ამავე სამინისტროს შრომითი პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა; სოციალურმა პარტნიორებმა; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ და მის მიერ დაქირავებულმა ექსპერტებმა; შრომით უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებმა.

**დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:**





ასეთი არ არსებობს.

დ.გ) სხვა ქვეყნების გამოცდილება კანონპროექტის მსგავსი კანონების იმპლემენტაციის სფეროში, იმ გამოცდილების მიმოხილვა, რომელიც მაგალითად იქნა გამოყენებული კანონპროექტის მომზადებისას, ასეთი მიმოხილვის მომზადების შემთხვევაში:

ასეთი მიმოხილვა არ არსებობს.

ე) კანონპროექტის ავტორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრი დიმიტრი ცქიტიშვილი.

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრები დიმიტრი ცქიტიშვილი, სოფიო კილაძე, დავით მათიკაშვილი, თამარ ჩუგოშვილი, ირაკლი კობახიძე, რატი იონათამიშვილი, თამარ ხულორდავა.



საქართველოს კანონი  
„სამეწარმეო საქმიანობის კონტროლის შესახებ“  
საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე

**მუხლი 1.** „სამეწარმეო საქმიანობის კონტროლის შესახებ“ საქართველოს კანონის (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, №18, 28.06.2001, მუხ. 58) მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის "ო" ქვეპუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„ო) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - შრომის ინსპექციის "შრომის უსაფრთხოების შესახებ" საქართველოს ორგანული კანონით, საქართველოს ორგანული კანონით "შრომის კოდექსი" და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულ საქმიანობაზე, გარდა „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-17 მუხლის მეორე პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევისა.“

**მუხლი 2.** ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

საქართველოს პრეზიდენტი

სალომე ზურაბიშვილი



განმარტებითი ბარათი  
საქართველოს კანონის პროექტზე  
„სამეწარმეო საქმიანობის კონტროლის შესახებ“  
საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ:

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი

ა.ა.ა) პრობლემა, რომლის გადაჭრასაც მიზნად ისახავს კანონპროექტი:

შრომის უფლებებისა და უსაფრთხოების დაცვა საქართველოს ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს. 2013 წლიდან დღემდე, შრომითი უფლებების მარეგულირებელი კანონმდებლობის გასაუმჯობესებლად საქართველოს პარლამენტმა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა. 2015 წელს, საქართველოს შრომის სამინისტროში შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი დაარსდა. დეპარტამენტის მანდატი შრომის უსაფრთხოების საკითხებით შემოიფარგლებოდა და სამუშაო ადგილზე ინსპექტირებისთვის მას დამსაქმებლის წინასწარ თანხმობა სჭირდებოდა. ამასთან, ინსპექტირების შემდგომ, დეპარტამენტის მიერ შემუშავებულ რეკომენდაციებს სავალდებულო ძალა არ გააჩნდა. 2019 წლის თებერვალში მიღებულმა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულმა კანონმა შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება და მანდატი მნიშვნელოვნად გააფართოვა და ინსპექტირების ქმედითი მექანიზმის ჩამოყალიბება დაისახა მიზნად.

აღსანიშნავია, რომ შრომის ზედამხედველობის შესახებ რეგულაციები შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტებსა და საქართველოს ნაკისრ საერთაშორისო ვალდებულებებს ჯერ კიდევ ვერ აკმაყოფილებს. საქართველოსა და ევროკავშირს შორის გაფორმებული ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში, საქართველომ აიღო ვალდებულება, შრომის ეროვნული დებულებები ევროკავშირის კანონმდებლობას დაუახლოვოს.<sup>1</sup> ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წლების დღის წესრიგის მიხედვით, საქართველო იღებს ვალდებულებას, გააგრძელოს მუშაობა ქმედითი შრომის ინსპექციის შესაქმნელად და უზრუნველყოს მისი უფლებამოსილების გავრცელება შრომის ყველა პირობასა და შრომითი ურთიერთობის ყველა ასპექტზე.<sup>2</sup> 2018 წელს, საქართველოს სახალხო დამცველმა,

<sup>1</sup> იხ. ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებასა და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის, თავი 13: ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება და თავი 14. დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“. ხელმისაწვდომი ბმული: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>2</sup> იხ. ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წწ. დღის წესრიგი. ხელმისაწვდომი [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex\\_ii\\_-\\_eu-georgia\\_association\\_agenda\\_text.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex_ii_-_eu-georgia_association_agenda_text.pdf) [ბოლო ნახვა: 29 აგვ



შრომის უსაფრთხოების ნორმების გამკაცრების საჭიროებასთან ერთად<sup>3</sup>, ხაზი გაუსვა შრომის უფლებების შემდგომი რეგულირებისა და დამოუკიდებელი და ქმედითი შრომის ინსპექციის შექმნის აუცილებლობას.<sup>4</sup>

საგულისხმოა ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის ყოველწლიური ანგარიშები,<sup>5</sup> სადაც წარმოდგენილია არაერთი კრტიკული შენიშვნა და რეკომენდაცია „შრომის კოდექსში“ შესატან ცვლილებებთან დაკავშირებით. ასევე ხაზი უნდა გაესვას ევროპის სოციალური ქარტიის ზოგიერთი რატიფიცირებული ნორმის ეროვნული იმპლემენტაციის საკითხს. სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის მიერ საქართველოში შრომის უფლების დაცვის შესახებ 2018 წელს მომზადებულ დასკვნაში მითითებულია, რომ შრომის ეროვნული კანონმდებლობა, როგორც წესი, არ შეესაბამება ევროპის სოციალური ქარტიის მოთხოვნებს. შრომის უფლებების დაცვის მდგომარეობა ასევე გახდა ამერიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ 2018 წლის ანგარიშის ნაწილი. დასკვნის მიხედვით, მთავრობა ვერ უზრუნველყოფს ქმედით ზედამხედველობას მინიმალური ანაზღაურების, სამუშაო საათებისა და შრომის სხვა უფლებებთან მიმართებით.<sup>6</sup> ამასთან, ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ გაეროს სამუშაო ჯგუფის ოფიციალური განცხადებით, 2019 წლის 1 სექტემბრის შემდეგ კი, საქართველოს შრომის მარეგულირებელი კანონმდებლობა შესაბამისობაში არ იქნება არსებულ გამოწვევებთან, თუ შრომითი ზედამხედველობა არ გავრცელდება შრომის უფლებების ყველა ასპექტზე.<sup>7</sup> საერთაშორისო უფლებადაცვითი ორგანიზაცია Human Rights Watch-ის 2019 წლის აგვისტოში გამოქვეყნებული ვრცელი ანგარიშის მიხედვით, საქართველომ, კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანის გზით, უნდა შექმნას „დამოუკიდებელი, სათანადო პერსონალით დაკოპლექტებული და მომზადებული შრომის ინსპექცია ფართო მანდატით, რომელიც გულისხმობს სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებისა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ყველა საკითხის შემოწმებას; Human Rights Watch-ის რეკომენდაციითვე, შრომის ინსპექციას უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, „სისტემატურად შეამოწმოს სამუშაო ადგილთან

<sup>3</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). საქართველოს სახალხო დამცველის საპარლამენტო ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, გვ. 186-193. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019042620571319466.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>4</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). ეროვნული საბაზისო კვლევა ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://drive.google.com/file/d/1jluJQ6bN40WriBJFukQx3wv326StellI/view> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_CONTEXT:102639,SC](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:102639,SC) [ბოლო ნახვა: 2 სექტემბერი, 2019].

<sup>6</sup> ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტი (2018). ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/GEORGIA-2018-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>7</sup> იხ. გაეროს ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების სამუშაო ჯგუფის განცხადება. ხელმისაწვდომია ბმულზე <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24474&LangID=E> [ბოლო ნახვა: 29 2019].





დაკავშირებული ნებისმიერი საფრთხე, მათ შორის და არა მხოლოდ, სამუშაო საათებთან, დადლილობასთან და ადეკვატურ დასვენებასა და საწარმოო ზეწოლასთან დაკავშირებული საფრთხეები“.<sup>8</sup>

ზემოაღნიშნული გამოწვევების გათვალისწინებით მომზადდა ეროვნულ შრომის სამართლის მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რომელიც ძირითადად გულისხმობს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანას და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებას (შემდგომში „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტი“). სწორედ აღნიშნული „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ნაწილია წარმოდგენილი კანონპროექტი.

#### **ა.ა.ბ) არსებული პრობლემების გადასაჭრელად კანონის მიღების აუცილებლობა:**

2019 წლის 19 თებერვალს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონი, რომლითაც სახელმწიფომ აიღო ნორმატიული ვალდებულება, საქართველოს შრომის სამინისტროში არსებული შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი გარდაქმნას საჯარო სამართლის იურიდიულ პირად და განსაზღვროს ახალშექმნილი იურიდიული პირის საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული ჩარჩო. წინამდებარე კანონპროექტის მიღების გარეშე, ვერ განისაზღვრება საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ფუნქციონირებისთვის აუცილებელი პრინციპები, უფლებამოსილების ფარგლები, საქმიანობის ფორმები და მისი დამოუკიდებლობის, გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების სტანდარტები. მეორე მხრივ, საერთაშორისო პრაქტიკა აჩვენებს, რომ, კანონპროექტის მიღების გარეშე, სახელმწიფო ვერ განახორციელებს ქმედით ზედამხედველობას დამსაქმებელთა მიერ შრომის უფლებებისა და შრომითი უსაფრთხოების დაცვაზე.

#### **ა.ბ) კანონპროექტის მოსალოდნელი შედეგები:**

კანონპროექტის მიღების შემდეგ, შეიქმნება საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახური და განისაზღვრება მისი საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული ჩარჩო. კანონპროექტის მიღება ხელს შეუწყობს, შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტების განვითარებას, დახვეწასა და გაუმჯობესებას. კანონპროექტის მიღების შემთხვევაში, სახელმწიფო დამსაქმებელთა მიერ შრომის უფლებებისა და შრომითი უსაფრთხოების სტანდარტების დაცვაზე ქმედით ზედამხედველობას განახორციელებს.

#### **ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი**

<sup>8</sup> Human Rights Watch (2019). No Year without Deaths: A Decade of Deregulation Puts Georgian Miners at Risk ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.hrw.org/report/2019/08/22/no-year-without-deaths/decade-deregulation-georgian-miners-risk> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].



„შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ფარგლებში წარმოდგენილია „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტი, რომლის თანახმადაც, წინასწარი შეტყობინების გარეშე, სასამართლოს მიერ გაცემული ბრძანების საფუძველზე, დღე-ღამის ნებისმიერ დროს შევიდეს ნებისმიერ შენობაში/სივრცეში, როდესაც არსებობს გონივრული საფუძველი იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის არსებობასთან დაკავშირებით. აღნიშნული შემთხვევაში ეხება ისეთ სიტუაციას, როდესაც ერთი შეხედვით შენობა არ მიეკუთვნება სამუშაო ადგილს ან სამუშაო სივრცეს, თუმცა შრომის ინსპექტორს გონივრული საფუძველი ივარაუდოს, რომ ასეთი შენობა ექვემდებარება იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის ნაწილში ინსპექტირებას. ეს განსაკუთრებით ეხება ისეთ შემთხვევას, როგორცაა არაფორმალური სექტორი, შინამოსამსახურეები, სივრცე, რომელიც წარმოადგენს კერძო - პრივატულ ადგილს, თუმცა სადაც ხდება სამუშაო ძალის არალეგალური გამოყენება იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის მიზნებისათვის. აღნიშნულიდან გამომდინარე, იმისათვის რომ დაცული იქნეს ერთი მხრივ, დასაქმებულის, და მეორე კერძო პირის საკუთრების უფლება, ასეთი ტიპის შენობაში, წარმოდგენილი კანონპროექტის თანახმად, შრომის ინსპექციის ექნება შესაძლებლობა შევიდეს სასამართლოს ნებართვის - ბრძანების საფუძველზე.

**ა.დ) კანონპროექტის კავშირი სამთავრობო პროგრამასთან, და შესაბამის სფეროში არსებულ სამოქმედო გეგმასთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში (საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული კანონპროექტის შემთხვევაში):**

ასეთი არ არსებობს.

**ა.ე) კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპი, ხოლო კანონისთვის უკუძალის მინიჭების შემთხვევაში, აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი დასაბუთება:**

ასეთი არ არსებობს. ამასთან, დამატებითი ღონისძიებების განხორციელება არ არის აუცილებელი და შესაბამისად, კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღად განისაზღვრა მისი გამოქვეყნების თარიღი.

**ა.ვ) კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვის მიზეზები და შესაბამისი დასაბუთება (თუ ინიციატორი ითხოვს კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას):**

ასეთი არ არსებობს.

**ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება**



ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულება, კანონპროექტის გავლენით სახელმწიფოს ან/და მის სისტემაში არსებული უწყების მიერ მისაღები პირდაპირი ფინანსური ვალდებულებების (საშინაო და საგარეო ვალდებულებები) მითითებით:

კანონპროექტის მიღება არ წარმოშობს სახელმწიფოს ახალ ფინანსურ ვალდებულებას.

ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება, იმ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე გავლენის ბუნებისა და მიმართულების მითითებით, რომლებზედაც მოსალოდნელია კანონპროექტით განსაზღვრულ ქმედებებს ჰქონდეს პირდაპირი გავლენა:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის (ფულადი შენატანის) ოდენობის შესაბამის ბიუჯეტში და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი:

ასეთი არ არსებობს.

გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან

გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის სამართალთან:

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სამართალს.



**გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან:**

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება რომელიმე საერთაშორისო ორგანიზაციაში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.

**გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან და შეთანხმებებთან, აგრეთვე, ისეთი ხელშეკრულების/შეთანხმების არსებობის შემთხვევაში, რომელსაც უკავშირდება კანონპროექტის მომზადება, – მისი შესაბამისი მუხლი ან/და ნაწილი:**

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს და შეთანხმებებს. აგრეთვე, კანონპროექტის მომზადება არ უკავშირდება რომელიმე ხელშეკრულებას/შეთანხმებას.

**გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირის ის სამართლებრივი აქტი, რომელთან დაახლოების ვალდებულებაც გამომდინარეობს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან“ ან ევროკავშირთან დადებული საქართველოს სხვა ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებებიდან:**

ასეთი არ არსებობს.

**დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები**

**დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტი, სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:**

კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილეობა მიიღეს: საქართველოს საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და ამავე სამინისტროს შრომითი პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა; სოციალურმა პარტნიორებმა; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ და მის მიერ დაქირავებულმა ექსპერტებმა; შრომით უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებმა.

**დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:**





ასეთი არ არსებობს.

დ.გ) სხვა ქვეყნების გამოცდილება კანონპროექტის მსგავსი კანონების იმპლემენტაციის სფეროში, იმ გამოცდილების მიმოხილვა, რომელიც მაგალითად იქნა გამოყენებული კანონპროექტის მომზადებისას, ასეთი მიმოხილვის მომზადების შემთხვევაში:

ასეთი მიმოხილვა არ არსებობს.

ე) კანონპროექტის ავტორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრი დიმიტრი ცქიტიშვილი.

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრები დიმიტრი ცქიტიშვილი, სოფიო კილაძე, დავით მათიკაშვილი, თამარ ჩუგოშვილი, ირაკლი კობახიძე, რატი იონათამიშვილი, თამარ ხულორდავა.



საქართველოს კანონი

„საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“  
საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე

**მუხლი 1.** „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონის (პარლამენტის უწყებანი, N44, 11.11.1997, გვ. 86) მე-2 მუხლის პირველი პუნქტს დაემატოს "ც<sup>2</sup>" ქვეპუნქტი შემდეგი რედაქციით:

„ც<sup>2</sup>. მთავარი შრომის ინსპექტორი, მთავარი შრომის ინსპექტორის პირველი მოადგილე და მოადგილეები“.

**მუხლი 2.** ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

საქართველოს პრეზიდენტი

სალომე ზურაბიშვილი



განმარტებითი ბარათი  
საქართველოს კანონის პროექტზე  
„საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“  
საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ:

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი

ა.ა.ა) პრობლემა, რომლის გადაჭრასაც მიზნად ისახავს კანონპროექტი:

შრომითი უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოების დაცვა საქართველოს ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს. 2013 წლიდან დღემდე, შრომითი უფლებების მარეგულირებელი კანონმდებლობის გასაუმჯობესებლად საქართველოს პარლამენტმა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა. 2015 წელს, საქართველოს შრომის სამინისტროში შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი დაარსდა. დეპარტამენტის მანდატი შრომის უსაფრთხოების საკითხებით შემოიფარგლებოდა და სამუშაო ადგილზე ინსპექტირებისთვის მას დამსაქმებლის წინასწარ თანხმობა სჭირდებოდა. ამასთან, ინსპექტირების შემდგომ, დეპარტამენტის მიერ შემუშავებულ რეკომენდაციებს სავალდებულო ძალა არ გააჩნდა. 2019 წლის თებერვალში მიღებულმა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულმა კანონმა შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება და მანდატი მნიშვნელოვნად გააფართოვა და ინსპექტირების ქმედითი მექანიზმის ჩამოყალიბება დაისახა მიზნად.

აღსანიშნავია, რომ შრომის ზედამხედველობის შესახებ რეგულაციები შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტებსა და საქართველოს ნაკისრ საერთაშორისო ვალდებულებებს ჯერ კიდევ ვერ აკმაყოფილებს. საქართველოსა და ევროკავშირს შორის გაფორმებული ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში, საქართველომ აიღო ვალდებულება, შრომის ეროვნული დებულებები ევროკავშირის კანონმდებლობას დაუახლოვოს.<sup>1</sup> ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წლების დღის წესრიგის მიხედვით, საქართველო იღებს ვალდებულებას, გააგრძელოს მუშაობა ქმედითი შრომის ინსპექციის შესაქმნელად და უზრუნველყოს მისი უფლებამოსილების გავრცელება შრომის ყველა პირობასა და შრომითი

<sup>1</sup> იხ. ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერო და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის, თავი 13: ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება და თავი 14. დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“. ხელმისა ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].



ურთიერთობის ყველა ასპექტზე.<sup>2</sup> 2018 წელს, საქართველოს სახალხო დამცველმა, შრომის უსაფრთხოების ნორმების გამკაცრების საჭიროებასთან ერთად,<sup>3</sup> ხაზი გაუსვა შრომის უფლებების შემდგომი რეგულირებისა და დამოუკიდებელი და ქმედითი შრომის ინსპექციის შექმნის აუცილებლობას.<sup>4</sup>

საგულისხმოა ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის ყოველწლიური ანგარიშები,<sup>5</sup> სადაც წარმოდგენილია არაერთი კრიტიკული შენიშვნა და რეკომენდაცია „შრომის კოდექსში“ შესატან ცვლილებებთან დაკავშირებით. ასევე ხაზი უნდა გაესვას ევროპის სოციალური ქარტიის ზოგიერთი რატიფიცირებული ნორმის ეროვნული იმპლემენტაციის საკითხს. სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის მიერ საქართველოში შრომის უფლების დაცვის შესახებ 2018 წელს მომზადებულ დასკვნაში მითითებულია, რომ შრომის ეროვნული კანონმდებლობა, როგორც წესი, არ შეესაბამება ევროპის სოციალური ქარტიის მოთხოვნებს. შრომის უფლებების დაცვის მდგომარეობა ასევე გახდა ამერიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ 2018 წლის ანგარიშის ნაწილი. დასკვნის მიხედვით, მთავრობა ვერ უზრუნველყოფს ქმედით ზედამხედველობას მინიმალური ანაზღაურების, სამუშაო საათებისა და შრომის სხვა უფლებებთან მიმართებით.<sup>6</sup> ამასთან, ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ გაეროს სამუშაო ჯგუფის ოფიციალური განცხადებით, 2019 წლის 1 სექტემბრის შემდეგაც კი, საქართველოს შრომის მარეგულირებელი კანონმდებლობა შესაბამისობაში არ იქნება არსებულ გამოწვევებთან, თუ შრომითი ზედამხედველობა არ გავრცელდება შრომის უფლებების ყველა ასპექტზე.<sup>7</sup> საერთაშორისო უფლებადაცვითი ორგანიზაცია Human Rights Watch-ის 2019 წლის აგვისტოში გამოქვეყნებული ვრცელი ანგარიშის მიხედვით, საქართველომ, კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანის გზით, უნდა შექმნას „დამოუკიდებელი, სათანადო პერსონალით დაკოპლექტებული და მომზადებული შრომის ინსპექცია ფართო მანდატით, რომელიც გულისხმობს სამუშაო

<sup>2</sup> იხ. ევროკავშირისა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წწ. დღის წესრიგი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex\\_ii\\_-\\_eu-georgia\\_association\\_agenda\\_text.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex_ii_-_eu-georgia_association_agenda_text.pdf) [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>3</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). საქართველოს სახალხო დამცველის საპარლამენტო ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, გვ. 186-193. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019042620571319466.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>4</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). ეროვნული საბაზისო კვლევა ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://drive.google.com/file/d/1jluJQ6bN40WrIBJFukQx3wv326StellI/view> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_CONTEXT:102639,SC](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:102639,SC) [ბოლო ნახვა: 2 სექტემბერი, 2019].

<sup>6</sup> ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტი (2018). ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/GEORGIA-2018-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>7</sup> იხ. გაეროს ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების სამუშაო ჯგუფის განცხადება. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24474&LangID=E> [ბოლო ნახვა: 29 2019].





ადგილის უსაფრთხოებისა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ყველა საკითხის შემოწმებას; Human Rights Watch-ის რეკომენდაციითვე, შრომის ინსპექციას უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, „სისტემატურად შეამოწმოს სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული ნებისმიერი საფრთხე, მათ შორის და არა მხოლოდ, სამუშაო საათებთან, დადლილობასთან და ადეკვატურ დასვენებასა და საწარმოო ზეწოლასთან დაკავშირებული საფრთხეები“.<sup>8</sup>

ზემოაღნიშნული გამოწვევების გათვალისწინებით მომზადდა ეროვნულ შრომის სამართლის მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რომელიც ძირითადად გულისხმობს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანას და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებას (შემდგომში „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტი“). სწორედ აღნიშნული „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ნაწილია წარმოდგენილი კანონპროექტი.

#### **ა.ა.ბ) არსებული პრობლემის გადასაჭრელად კანონის მიღების აუცილებლობა:**

2019 წლის 19 თებერვალს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონი, რომლითაც სახელმწიფომ აიღო ნორმატიული ვალდებულება, საქართველოს შრომის სამინისტროში არსებული შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი გარდაქმნას საჯარო სამართლის იურიდიულ პირად და განსაზღვროს ახალშექმნილი იურიდიული პირის საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული ჩარჩო. წინამდებარე კანონპროექტის მიღების გარეშე, ვერ განისაზღვრება საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ფუნქციონირებისთვის აუცილებელი პრინციპები, უფლებამოსილების ფარგლები, საქმიანობის ფორმები და მისი დამოუკიდებლობის, გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების სტანდარტები. მეორე მხრივ, საერთაშორისო პრაქტიკა აჩვენებს, რომ, კანონპროექტის მიღების გარეშე, სახელმწიფო ვერ განახორციელებს ქმედით ზედამხედველობას დამსაქმებელთა მიერ შრომის უფლებებისა და შრომითი უსაფრთხოების დაცვაზე.

#### **ა.ბ) კანონპროექტის მოსალოდნელი შედეგები:**

კანონპროექტის მიღება ხელს შეუწყობს, შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტების განვითარებას, დახვეწასა და გაუმჯობესებას. კანონპროექტის მიღების შემთხვევაში, სახელმწიფო დამსაქმებელთა მიერ შრომის უფლებებისა და შრომითი უსაფრთხოების სტანდარტების დაცვაზე ქმედით ზედამხედველობას განახორციელებს.

#### **ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი**

<sup>8</sup> Human Rights Watch (2019). No Year without Deaths: A Decade of Deregulation Puts Georgian Miners at Risk ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.hrw.org/report/2019/08/22/no-year-without-deaths/decade-deregulation-georgian-miners-risk> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].



„შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტი“ ფარგლებში წარმოდგენილია „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტი, რომლის თანახმადაც, იქმნება საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია. შრომის ინსპექციას ზედამხედველობას განახორციელებს მთავარი შრომის ინსპექტორი. შრომის ინსპექციის სტრუქტურის გამჭვირვალობისა და დამოუკიდებლობის უზრუნველყოფის მიზნით, მნიშვნელოვანია, რომ „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონი გავრცელდეს მთავარი შრომის ინსპექტორის მიმართ.

**ა.დ) კანონპროექტის კავშირი სამთავრობო პროგრამასთან, და შესაბამის სფეროში არსებულ სამოქმედო გეგმასთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში (საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული კანონპროექტის შემთხვევაში):**

ასეთი არ არსებობს.

**ა.ე) კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპი, ხოლო კანონისთვის უკუძალის მინიჭების შემთხვევაში, აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი დასაბუთება:**

ასეთი არ არსებობს. ამასთან, დამატებითი ღონისძიებების განხორციელება არ არის აუცილებელი და შესაბამისად, კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღად განისაზღვრა მისი გამოქვეყნების თარიღი.

**ა.ვ) კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვის მიზეზები და შესაბამისი დასაბუთება (თუ ინიციატორი ითხოვს კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას):**

ასეთი არ არსებობს.

**ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება**

**ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო:**

ასეთი არ არსებობს.

**ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:**

ასეთი არ არსებობს.



ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულება, კანონპროექტის გავლენით სახელმწიფოს ან/და მის სისტემაში არსებული უწყების მიერ მისაღები პირდაპირი ფინანსური ვალდებულებების (საშინაო და საგარეო ვალდებულებები) მითითებით:

კანონპროექტის მიღება არ წარმოშობს სახელმწიფოს ახალ ფინანსურ ვალდებულებას.

ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება, იმ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე გავლენის ბუნებისა და მიმართულების მითითებით, რომლებზედაც მოსალოდნელია კანონპროექტით განსაზღვრულ ქმედებებს ჰქონდეს პირდაპირი გავლენა:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის (ფულადი შენატანის) ოდენობის შესაბამის ბიუჯეტში და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი:

ასეთი არ არსებობს.

გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან

გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის სამართალთან:

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სამართალს.

გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან:

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება რომელიმე საერთაშორისო ორგანიზაციაში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.

გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავ: ხელშეკრულებებთან და შეთანხმებებთან, აგრეთვე,



ხელშეკრულების/შეთანხმების არსებობის შემთხვევაში, რომელსაც უკავშირდება კანონპროექტის მომზადება, – მისი შესაბამისი მუხლი ან/და ნაწილი:

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს და შეთანხმებებს. აგრეთვე, კანონპროექტის მომზადება არ უკავშირდება რომელიმე ხელშეკრულებას/შეთანხმებას.

გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირის ის სამართლებრივი აქტი, რომელთან დაახლოების ვალდებულებაც გამომდინარეობს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან“ ან ევროკავშირთან დადებული საქართველოს სხვა ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებებიდან:

ასეთი არ არსებობს.

დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები

დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტი, სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილეობა მიიღეს: საქართველოს საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და ამავე სამინისტროს შრომითი პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა; სოციალურმა პარტნიორებმა; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ და მის მიერ დაქირავებულმა ექსპერტებმა; შრომით უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებმა.

დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

ასეთი არ არსებობს.

დ.გ) სხვა ქვეყნების გამოცდილება კანონპროექტის მსგავსი კანონების იმპლემენტაციის სფეროში, იმ გამოცდილების მიმოხილვა, რომელიც მაგალითად იქნა გამოყენებული კანონპროექტის მომზადებისას, ასეთი მიმოხილვის მომზადების შემთხვევაში:

ასეთი მიმოხილვა არ არსებობს.





ე) კანონპროექტის ავტორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრი დიმიტრი ცქიტიშვილი.

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრები დიმიტრი ცქიტიშვილი, სოფიო კილაძე, დავით მათიკაშვილი, თამარ ჩუგოშვილი, ირაკლი კობახიძე, რატი იონათამიშვილი, თამარ ხულორდავა.



საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტი  
საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტში ცვლილების შეტანის თაობაზე

**მუხლი 1.** საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტს (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე ([www.matsne.gov.ge](http://www.matsne.gov.ge)), 14.12.2018, სარეგისტრაციო კოდი: 010190030.06.001.016054) დაემატოს შემდეგი შინაარსის 169<sup>1</sup> მუხლი:

„მუხლი 169<sup>1</sup>. მთავარი შრომის ინსპექტორის წლიური ანგარიში

მთავარი შრომის ინსპექტორი წელიწადში ერთხელ, კალენდარული წლის დასრულებიდან არაუგვიანეს 6 თვის განმავლობაში პარლამენტს წარუდგენს ანგარიშს შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობის შესახებ. მთავარი შრომის ინსპექტორის ანგარიშს პარლამენტი განიხილავს რეგლამენტის 176-ე მუხლის მე-2 – მე-5 და მე-9 პუნქტებით დადგენილი წესით“.

**მუხლი 2.** ეს რეგლამენტი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარე

არჩილ თალაკვაძე



განმარტებითი ბარათი  
საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის პროექტზე  
საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტში ცვლილების შეტანის თაობაზე

ა) ზოგადი ინფორმაცია რეგლამენტის პროექტის შესახებ:

ა.ა) რეგლამენტის პროექტის მიღების მიზეზი

ა.ა.ა) პრობლემა, რომლის გადაჭრასაც მიზნად ისახავს რეგლამენტის პროექტი:

შრომითი უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოების დაცვა საქართველოს ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს. 2013 წლიდან დღემდე, შრომითი უფლებების მარეგულირებელი კანონმდებლობის გასაუმჯობესებლად საქართველოს პარლამენტმა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა. 2015 წელს, საქართველოს შრომის სამინისტროში შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი დაარსდა. დეპარტამენტის მანდატი შრომის უსაფრთხოების საკითხებით შემოიფარგლებოდა და სამუშაო ადგილზე ინსპექტირებისთვის მას დამსაქმებლის წინასწარ თანხმობა სჭირდებოდა. ამასთან, ინსპექტირების შემდგომ, დეპარტამენტის მიერ შემუშავებულ რეკომენდაციებს სავალდებულო ძალა არ გააჩნდა. 2019 წლის თებერვალში მიღებულმა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულმა კანონმა შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება და მანდატი მნიშვნელოვნად გააფართოვა და ინსპექტირების ქმედითი მექანიზმის ჩამოყალიბება დაისახა მიზნად.

აღსანიშნავია, რომ შრომის ზედამხედველობის შესახებ რეგულაციები შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტებსა და საქართველოს ნაკისრ საერთაშორისო ვალდებულებებს ჯერ კიდევ ვერ აკმაყოფილებს. საქართველოსა და ევროკავშირს შორის გაფორმებული ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში, საქართველომ აიღო ვალდებულება, შრომის ეროვნული დებულებები ევროკავშირის კანონმდებლობას დაუახლოვოს.<sup>1</sup> ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წლების დღის წესრიგის მიხედვით, საქართველო იღებს ვალდებულებას, გააგრძელოს მუშაობა ქმედითი შრომის ინსპექციის შესაქმნელად და უზრუნველყოს მისი უფლებამოსილების გავრცელება შრომის ყველა პირობასა და შრომითი ურთიერთობის ყველა ასპექტზე.<sup>2</sup> 2018 წელს, საქართველოს სახალხო დამცველმა,

<sup>1</sup> იხ. ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებასა და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის, თავი 13: ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება და თავი 14. დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“. ხელმისაწვდომი ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>2</sup> იხ. ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წწ. დღის წესრიგი. ხელმისაწვდომი [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex\\_ii\\_-\\_eu-georgia\\_association\\_agenda\\_text.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex_ii_-_eu-georgia_association_agenda_text.pdf) [ბოლო ნახვა: 29 აგვ.



შრომის უსაფრთხოების ნორმების გამკაცრების საჭიროებასთან ერთად,<sup>3</sup> ხაზი გაუსვა შრომის უფლებების შემდგომი რეგულირებისა და დამოუკიდებელი და ქმედითი შრომის ინსპექციის შექმნის აუცილებლობას.<sup>4</sup>

საგულისხმოა ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის ყოველწლიური ანგარიშები,<sup>5</sup> სადაც წარმოდგენილია არაერთი კრიტიკული შენიშვნა და რეკომენდაცია „შრომის კოდექსში“ შესატან ცვლილებებთან დაკავშირებით. ასევე ხაზი უნდა გაესვას ევროპის სოციალური ქარტიის ზოგიერთი რატიფიცირებული ნორმის ეროვნული იმპლემენტაციის საკითხს. სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის მიერ საქართველოში შრომის უფლების დაცვის შესახებ 2018 წელს მომზადებულ დასკვნაში მითითებულია, რომ შრომის ეროვნული კანონმდებლობა, როგორც წესი, არ შეესაბამება ევროპის სოციალური ქარტიის მოთხოვნებს. შრომის უფლებების დაცვის მდგომარეობა ასევე გახდა ამერიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ 2018 წლის ანგარიშის ნაწილი. დასკვნის მიხედვით, მთავრობა ვერ უზრუნველყოფს ქმედით ზედამხედველობას მინიმალური ანაზღაურების, სამუშაო საათებისა და შრომის სხვა უფლებებთან მიმართებით.<sup>6</sup> ამასთან, ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ გაეროს სამუშაო ჯგუფის ოფიციალური განცხადებით, 2019 წლის 1 სექტემბრის შემდეგ კი, საქართველოს შრომის მარეგულირებელი კანონმდებლობა შესაბამისობაში არ იქნება არსებულ გამოწვევებთან, თუ შრომითი ზედამხედველობა არ გავრცელდება შრომის უფლებების ყველა ასპექტზე.<sup>7</sup> საერთაშორისო უფლებადაცვითი ორგანიზაცია Human Rights Watch-ის 2019 წლის აგვისტოში გამოქვეყნებული ვრცელი ანგარიშის მიხედვით, საქართველომ, კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანის გზით, უნდა შექმნას „დამოუკიდებელი, სათანადო პერსონალით დაკოპლექტებული და მომზადებული შრომის ინსპექცია ფართო მანდატით, რომელიც გულისხმობს სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებისა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ყველა საკითხის შემოწმებას; Human Rights Watch-ის რეკომენდაციითვე, შრომის ინსპექციას უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, „სისტემატურად შეამოწმოს სამუშაო ადგილთან

<sup>3</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). საქართველოს სახალხო დამცველის საპარლამენტო ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, გვ. 186-193. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019042620571319466.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>4</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). ეროვნული საბაზისო კვლევა ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://drive.google.com/file/d/1jlujQ6bN40WriBJFukQx3wv326Stell/view> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_CONTEXT:102639,SC](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:102639,SC) [ბოლო ნახვა: 2 სექტემბერი, 2019].

<sup>6</sup> ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტი (2018). ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/GEORGIA-2018-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>7</sup> იხ. გაეროს ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების სამუშაო ჯგუფის განცხადება. ხელმისაწვდომია ბმულზე <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24474&LangID=E> [ბოლო ნახვა: 29 2019].





დაკავშირებული ნებისმიერი საფრთხე, მათ შორის და არა მხოლოდ, სამუშაო საათებთან, დადლილობასთან და ადეკვატურ დასვენებასა და საწარმოო ზეწოლასთან დაკავშირებული საფრთხეები“.<sup>8</sup>

ზემოაღნიშნული გამოწვევების გათვალისწინებით მომზადდა ეროვნულ შრომის სამართლის მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რომელიც ძირითადად გულისხმობს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანას და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებას (შემდგომში „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტი“). სწორედ აღნიშნული „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ნაწილია წარმოდგენილი რეგლამენტის პროექტი.

**ა.ა.ბ) არსებული პრობლემის გადასაჭრელად რეგლამენტის პროექტის მიღების აუცილებლობა:**

2019 წლის 19 თებერვალს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონი, რომლითაც სახელმწიფომ აიღო ნორმატიული ვალდებულება, საქართველოს შრომის სამინისტროში არსებული შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი გარდაქმნას საჯარო სამართლის იურიდიულ პირად და განსაზღვროს ახალშექმნილი იურიდიული პირის საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული ჩარჩო. წინამდებარე რეგლამენტის პროექტით გათვალისწინებული ცვლილება ეხება საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - შრომის ინსპექციის ფუნქციონირებისთვის მნიშვნელოვან პრინციპს.

**ა.ბ) რეგლამენტის პროექტის მოსალოდნელი შედეგები:**

რეგლამენტის პროექტის მიღება ხელს შეუწყობს, შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტების განვითარებას, დახვეწასა და გაუმჯობესებას. რეგლამენტის პროექტის მიღების შემთხვევაში, სახელმწიფო დამსაქმებელთა მიერ შრომის უფლებებისა და შრომითი უსაფრთხოების სტანდარტების დაცვაზე ქმედით ზედამხედველობას განახორციელებს.

**ა.გ) რეგლამენტის პროექტის ძირითადი არსი**

„შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ფარგლებში წარმოდგენილია „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტი, რომლის თანახმადაც, იქმნება საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია. შრომის ინსპექციას ზედამხედველობას განახორციელებს მთავარი შრომის ინსპექტორი. შრომის

<sup>8</sup> Human Rights Watch (2019). No Year without Deaths: A Decade of Deregulation Puts Georgian Miners at Risk ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.hrw.org/report/2019/08/22/no-year-without-deaths/decade-deregulation-georgian-miners-risk> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].



ინსპექციის სტრუქტურის გამჭირვალობისა და ანგარიშვალდებულების უზრუნველყოფის მიზნით, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის ინსპექციის სამსახურზე განხორციელდეს საპარლამენტო კონტროლი.

ა.დ) რეგლამენტის პროექტის კავშირი სამთავრობო პროგრამასთან, და შესაბამის სფეროში არსებულ სამოქმედო გეგმასთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში (საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული კანონპროექტის შემთხვევაში):

ასეთი არ არსებობს.

ა.ე) რეგლამენტის პროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპი, ხოლო კანონისთვის უკუძალის მინიჭების შემთხვევაში, აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი დასაბუთება:

ასეთი არ არსებობს. ამასთან, დამატებითი ღონისძიებების განხორციელება არ არის აუცილებელი და შესაბამისად, რეგლამენტის პროექტის ძალაში შესვლის თარიღად განისაზღვრა მისი გამოქვეყნების თარიღი.

ა.ვ) რეგლამენტის პროექტის დაჩქარებული წესით განხილვის მიზეზები და შესაბამისი დასაბუთება (თუ ინიციატორი ითხოვს რეგლამენტის პროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას):

ასეთი არ არსებობს.

ბ) რეგლამენტის პროექტის ფინანსური დასაბუთება

ბ.ა) რეგლამენტის პროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.ბ) რეგლამენტის პროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.გ) რეგლამენტის პროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:

ასეთი არ არსებობს.



ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულება, რეგლამენტის პროექტის გავლენით სახელმწიფოს ან/და მის სისტემაში არსებული უწყების მიერ მისაღები პირდაპირი ფინანსური ვალდებულებების (საშინაო და საგარეო ვალდებულებები) მითითებით:

რეგლამენტის პროექტის მიღება არ წარმოშობს სახელმწიფოს ახალ ფინანსურ ვალდებულებას.

ბ.ე) რეგლამენტის პროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართაც ვრცელდება რეგლამენტის პროექტის მოქმედება, იმ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე გავლენის ბუნებისა და მიმართულების მითითებით, რომლებზედაც მოსალოდნელია რეგლამენტის პროექტით განსაზღვრულ ქმედებებს ჰქონდეს პირდაპირი გავლენა:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.ვ) რეგლამენტის პროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის (ფულადი შენატანის) ოდენობის შესაბამის ბიუჯეტში და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი:

ასეთი არ არსებობს.

გ) რეგლამენტის პროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან

გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის სამართალთან:

რეგლამენტის პროექტი არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სამართალს.

გ.ბ) რეგლამენტის პროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან:

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება რომელიმე საერთაშორისო ორგანიზაციაში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.

გ.გ) რეგლამენტის პროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან და შეთანხმებებთან, აგრეთვე, ისეთი ხელშეკრულების/შეთანხმების არსებობის შემთხვევაში, რომელსაც უკავშირდება კანონპროექტის მომზადება, – მისი შესაბამისი მუხლი ან/და ნაწილი:



რეგლამენტის პროექტი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს და შეთანხმებებს. აგრეთვე, რეგლამენტის პროექტის მომზადება არ უკავშირდება რომელიმე ხელშეკრულებას/შეთანხმებას.

გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირის ის სამართლებრივი აქტი, რომელთან დაახლოების ვალდებულებაც გამომდინარეობს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან“ ან ევროკავშირთან დადებული საქართველოს სხვა ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებებიდან:

ასეთი არ არსებობს.

დ) რეგლამენტის პროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები

დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტი, სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც მონაწილეობა მიიღეს რეგლამენტის პროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

რეგლამენტის პროექტის შემუშავებაში მონაწილეობა მიიღეს: საქართველოს საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და ამავე სამინისტროს შრომითი პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა; სოციალურმა პარტნიორებმა; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ და მის მიერ დაქირავებულმა ექსპერტებმა; შრომით უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებმა.

დ.ბ) რეგლამენტის პროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

ასეთი არ არსებობს.

დ.გ) სხვა ქვეყნების გამოცდილება კანონპროექტის მსგავსი კანონების იმპლემენტაციის სფეროში, იმ გამოცდილების მიმოხილვა, რომელიც მაგალითად იქნა გამოყენებული რეგლამენტის პროექტის მომზადებისას, ასეთი მიმოხილვის მომზადების შემთხვევაში:

ასეთი მიმოხილვა არ არსებობს.





ე) რეგლამენტის პროექტის ავტორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრი დიმიტრი ცქიტიშვილი.

ვ) რეგლამენტის პროექტის ინიციატორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრები დიმიტრი ცქიტიშვილი, სოფიო კილაძე, დავით მათიკაშვილი, თამარ ჩუგოშვილი, ირაკლი კობახიძე, რატი იონათამიშვილი, თამარ ხულორდავა.



საქართველოს კანონი  
„სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონში  
ცვლილების შეტანის შესახებ

**მუხლი 1.** „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის (პარლამენტის უწყებანი, N19-20, 30.05.1998, გვ. 37) მე-5 მუხლის პირველ პუნქტს დაემატოს შემდეგი შინაარსის „ჰ1“ ქვეპუნქტი:

„ჰ1 განმცხადებელი, რომელიც ითხოვს კოლექტიური შრომითი დავისას მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულებას.“

**მუხლი 2.** ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

საქართველოს პრეზიდენტი

სალომე ზურაბიშვილი



განმარტებითი ბარათი  
საქართველოს კანონის პროექტზე  
„სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონში  
ცვლილების შეტანის შესახებ

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ:

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი

ა.ა.ა) პრობლემა, რომლის გადაჭრასაც მიზნად ისახავს კანონპროექტი:

შრომითი უფლებებისა დაცვა საქართველოს ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს. 2013 წლიდან დღემდე, შრომითი უფლებების მარეგულირებელი კანონმდებლობის გასაუმჯობესებლად საქართველოს პარლამენტმა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა. თუმცა კვლავ გამოწვევად რჩება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში „ILO“) ზოგიერთ კონვენციასთან და საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის საკითხი. განსაკუთრებით ხაზგასასმელია „ერთის მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმება“ (შემდგომში „ასოცირების შესახებ შეთანხმება“) და კონკრეტულად მისი IV კარი - ვაჭრობა და ვაჭრობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომელიც ცნობილია, როგორც ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ შეთანხმება (შემდგომში „DCFTA“). აღნიშნული შეთანხმების 227-ე მუხლში (რომელიც განსაზღვრავს ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების ძირითად მიზნებსა და კონტექსტს) აღიარებულია, რომ საქართველოს სახელმწიფო მხარს უჭერს, მათ შორის, ILO-ს 1998 წლის დეკლარაციას შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ და 2008 წლის დეკლარაციას სოციალური თანასწორობა სამართლიანი გლობალიზაციის შესახებ. იმავე მუხლში ყურადღება გამახვილებულია ვაჭრობასთან დაკავშირებულ შრომითი საკითხების, როგორც ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების მიმართ გლობალური მიდგომის ნაწილის მნიშვნელობაზე. „ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ 229-ე მუხლის თანახმად, შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ ILO-ს 1998 წლის დეკლარაციით აღებული ვალდებულებების შესაბამისად და მის განსახორციელებლად საქართველოს სახელმწიფო ვალდებულია პატივი სცეს, ხელი შეუწყოს, რეალურად ასახოს კანონმდებლობაში და პრაქტიკაში განახორციელონ ILO-ს (ფუნდამენტური) კონვენციები.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> „ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ 228.1-ე მუხლი განსაზღვრავს საქართველოს სახელმწიფოს უფლებას განსაზღვროს ეროვნულ დონეზე შრომითი ურთიერთობების დაცვის დონე. აცხადებულია, რომ მიზნებისათვის სახელმწიფოს უნდა მიიღოს და/ან შეცვალოს ადგილობრივი კანონი თუ სხვა ნორმატიული აქტები.



„ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ - *DCFTA*-ის 235-ე მუხლი აღიარებს ქვეყანაში შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის საკანონმდებლო მოწესრიგების უმნიშვნელოვანეს ქვაკუთხედს. საუბარია ინვესტიციის წახალისების მიმართებაზე შრომით ურთიერთობის დაცვის დონესთან. კერძოდ, 235.1-ე მუხლში მითითებულია, რომ მხარეები აცნობიერებენ, რომ მიუღებელია ვაჭრობისა თუ ინვესტიციების წახალისება იმ დაცვის დონის შესუსტებით, რომელიც გათვალისწინებულია ადგილობრივი შრომითი კანონმდებლობით. იმავე მუხლის მეორე პუნქტში ხაზგასმულია, რომ საქართველოს სახელმწიფომ არ უნდა მოახდინოს თავის არიდება და უგულვებელყოფა ან შესთავაზოს თავის არიდება და უგულვებელყოფა მისი შრომის კანონმდებლობიდან ვაჭრობის წახალისების ან მათ ტერიტორიაზე ინვესტორის ინვესტიციების შემოყვანის, მოძიების, გაძლიერების ან შენარჩუნების მიზნით. განსაკუთრებით საყურადღებოა მესამე ნაწილი, რომელიც ეხება შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ აღსრულებას - საქართველოს სახელმწიფომ არ უნდა დაუშვას მუდმივი ან პერიოდული ქმედებების ან უმოქმედობის ერთობლიობით ჩაიშალოს შრომითი კანონმდებლობის ეფექტიანი განხორციელება, ინვესტიციებისა და ვაჭრობის წახალისებისთვის. ეჭვგარეშეა, რომ ზემოაღნიშნული საბაზისო სამართლებრივი პოსტულატი განსაზღვრავს იმ მიმართულებებს, რომლებსაც მკაცრად უნდა დაეფუძნოს საქართველოში შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის მომწესრიგებელი პოლიტიკა.

„ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ VI კარი, რომელიც ეხება საქართველოსა და ევროპის კავშირს შორის თანამშრომლობის სხვა სფეროებს, მოიცავს მე-14 თავს - დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები. 354-ე მუხლში კი მითითებულია, რომ „*საქართველო მოახდენს ეროვნული კანონმდებლობის დაახლოებას წინამდებარე შეთანხმების XXX დანართში მითითებულ ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებთან და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებთან, ამავე დანართის დებულებების შესაბამისად*“. XXX დანართი ეხება იმავე საკითხს (დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები) და განსაზღვრავს საქართველოს ვალდებულებას განსაზღვრულ ვადებში ეტაპობრივად დაუახლოვოს თავისი კანონმდებლობა ევროკავშირის კანონმდებლობასა და საერთაშორისო

რათა უზრუნველყოფილი იქნეს *ILO*-ს საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან და შეთანხმებებთან თანხვედრა. 228.2-ე პუნქტი დამატებით განმარტავს, რომ საქართველოს სახელმწიფომ უნდა სცადოს იმის უზრუნველყოფა, რომ მისი კანონები და პოლიტიკა ითვალისწინებდეს და ხელს უწყობდეს შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მიღწევას და შეეცადოს გააგრძელოს ამ კანონებისა და პოლიტიკის და მათი ძირითადი დაცვის დონის გაუმჯობესება. 229-ე მუხლში დეკლარირებულია სრული და პროდუქტიული დასაქმება და ღირსეული შრომა, როგორც გლობალიზაციის მართვის ძირითადი ელემენტები. იმავე ნორმის ძალით საქართველოს საადასტურებს მის ვალდებულებას, რომ ხელი შეუწყოს საერთაშორისო ვაჭრობის განვითარებას, რომელიც უზრუნველყოფს სრული და ნაყოფიერი დასაქმებისა და ღირსეულ არსებობას ყველასათვის.





სამართლებრივ ინსტრუმენტებს შემდეგ სამ სფეროში: შრომის სამართალი; დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა და ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე. XXX დანართში შრომის სამართალთან, დისკრიმინაციის აკრძალვასთან და გენდერული თანასწორობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე განსაზღვრულია დირექტივები (კონკრეტული ვადების მითითებით), რომელთანაც ჰარმონიზაციის ვალდებულება გააჩნია საქართველოს სახელმწიფოს.

2018 წელს, საქართველოს სახალხო დამცველმა, შრომის უსაფრთხოების ნორმების გამკაცრების საჭიროებასთან ერთად,<sup>2</sup> ხაზი გაუსვა შრომის უფლებების შემდგომი რეგულირებისა და დამოუკიდებელი და ქმედითი შრომის ინსპექციის შექმნის აუცილებლობას.<sup>3</sup>

საგულისხმოა ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის ყოველწლიური ანგარიშები,<sup>4</sup> სადაც წარმოდგენილია არაერთი კრიტიკული შენიშვნა და რეკომენდაცია შრომით უფლებებთან დაკავშირებულ კანონმდებლობაში შესატანი ცვლილებების შესახებ. ასევე ხაზი უნდა გაესვას ევროპის სოციალური ქარტიის ზოგიერთი რატიფიცირებული ნორმის ეროვნული იმპლემენტაციის საკითხს. სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის მიერ საქართველოში შრომის უფლების დაცვის შესახებ 2018 წელს მომზადებულ დასკვნაში მითითებულია, რომ შრომის ეროვნული კანონმდებლობა, როგორც წესი, არ შეესაბამება ევროპის სოციალური ქარტიის მოთხოვნებს. შრომის უფლებების დაცვის მდგომარეობა ასევე გახდა ამერიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ 2018 წლის ანგარიშის ნაწილი. დასკვნის მიხედვით, მთავრობა ვერ უზრუნველყოფს ქმედით ზედამხედველობას მინიმალური ანაზღაურების, სამუშაო საათებისა და შრომის სხვა უფლებებთან მიმართებით.<sup>5</sup> საერთაშორისო უფლებადაცვითი ორგანიზაცია Human Rights Watch-ის 2019 წლის აგვისტოში გამოქვეყნებული ვრცელი ანგარიშის მიხედვით, საქართველომ, კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანის გზით, უნდა შექმნას „დამოუკიდებელი, სათანადო პერსონალით დაკოპლექტებული და მომზადებული შრომის ინსპექცია ფართო მანდატით, რომელიც გულისხმობს სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებისა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ყველა

<sup>2</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). საქართველოს სახალხო დამცველის საპარლამენტო ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, გვ. 186-193. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019042620571319466.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>3</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). ეროვნული საბაზისო კვლევა ზიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://drive.google.com/file/d/1jluJQ6bN40Wr1BJFukQx3wv326Stell/view> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_CONTEXT:102639,SC](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:102639,SC) [ბოლო ნახვა: 2 სექტემბერი, 2019].

<sup>5</sup> ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტი (2018). ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: [https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/GEOR\\_HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf](https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/GEOR_HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf) [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].



საკითხის შემოწმებას; Human Rights Watch-ის რეკომენდაციითვე, შრომის ინსპექციას უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, „სისტემატურად შეამოწმოს სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული ნებისმიერი საფრთხე, მათ შორის და არა მხოლოდ, სამუშაო საათებთან, დადლილობასთან და ადეკვატურ დასვენებასა და საწარმოო ზეწოლასთან დაკავშირებული საფრთხეები“.<sup>6</sup>

**ა.ა.ბ) არსებული პრობლემის გადასაჭრელად კანონის მიღების აუცილებლობა:**

ზემოაღნიშნული გამოწვევების გათვალისწინებით მომზადდა ეროვნულ შრომის სამართლის მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რომელიც ძირითადად გულისხმობს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანას და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებას (შემდგომში „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტი“). სწორედ აღნიშნულის „შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ნაწილია წარმოდგენილი კანონპროექტი.

**ა.ბ) კანონპროექტის მოსალოდნელი შედეგები:**

კანონპროექტის მიღება ხელს შეუწყობს, შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტების განვითარებას, დახვეწასა და გაუმჯობესებას. კანონპროექტის მიღების შემთხვევაში, მოწესრიგდება კოლექტიური შრომითი დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების საკითხი.

**ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი**

„შრომის სამართლის რეფორმის პაკეტის“ ფარგლებში წარმოდგენილია ინიციატივა საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებებისა და დამატებების შესახებ. აღნიშნული კანონპროექტის თანახმად, წესრიგდება მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მექანიზმი. იგი გულისხმობს მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულებას სასამართლოს მეშვეობით. შესაბამისად, აღნიშნული მექანიზმის მოწესრიგება გულისხმობს „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონში დამატებების განხორციელებას, რათა სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლდეს განმცხადებელი, რომელიც მოითხოვს კოლექტიურ შრომით დავებზე მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულებას.

<sup>6</sup> Human Rights Watch (2019). No Year without Deaths: A Decade of Deregulation Puts Georgian Miners at Risk ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.hrw.org/report/2019/08/22/no-year-without-deaths/decade-deregulation-georgian-miners-risk> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].



ა.დ) კანონპროექტის კავშირი სამთავრობო პროგრამასთან, და შესაბამის სფეროში არსებულ სამოქმედო გეგმასთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში (საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული კანონპროექტის შემთხვევაში):

ასეთი არ არსებობს.

ა.ე) კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპი, ხოლო კანონისთვის უკუძალის მინიჭების შემთხვევაში, აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი დასაბუთება:

ასეთი არ არსებობს. ამასთან, დამატებითი ღონისძიებების განხორციელება არ არის აუცილებელი და შესაბამისად, კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღად განისაზღვრა მისი გამოქვეყნების თარიღი.

ა.ვ) კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვის მიზეზები და შესაბამისი დასაბუთება (თუ ინიციატორი ითხოვს კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას):

ასეთი არ არსებობს.

ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება

ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულება, კანონპროექტის გაკვირვებით სახელმწიფოს ან/და მის სისტემაში არსებული უწყების მიერ მისაღები პირ ფინანსური ვალდებულებების (საშინაო და საგარეო ვალდებულებები) მითი:



კანონპროექტის მიღება არ წარმოშობს სახელმწიფოს ახალ ფინანსურ ვალდებულებას.

ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება, იმ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე გავლენის ბუნებისა და მიმართულების მითითებით, რომლებზედაც მოსალოდნელია კანონპროექტით განსაზღვრულ ქმედებებს ჰქონდეს პირდაპირი გავლენა:

ასეთი არ არსებობს.

ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის (ფულადი შენატანის) ოდენობის შესაბამის ბიუჯეტში და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი:

ასეთი არ არსებობს.

გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან

გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის სამართალთან:

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სამართალს.

გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან:

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება რომელიმე საერთაშორისო ორგანიზაციაში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.

გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან და შეთანხმებებთან, აგრეთვე, ისეთი ხელშეკრულების/შეთანხმების არსებობის შემთხვევაში, რომელსაც უკავშირდება კანონპროექტის მომზადება, – მისი შესაბამისი მუხლი ან/და ნაწილი:

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს და შეთანხმებებს. აგრეთვე, კანონპროექტის მომზადება არ უკავშირდება რომელიმე ხელშეკრულებას/შეთანხმებას.

გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირის ის სამართლებრივი აქტი, რომელთან დაახლოების ვალდებულებაც გამომდინარეობს „ერთი მხრივ, საქართველ მეორე მხრივ, ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას





წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან“ ან ევროკავშირთან დადებული საქართველოს სხვა ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებებიდან:

ასეთი არ არსებობს.

დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები

დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტი, სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილეობა მიიღეს: საქართველოს საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და ამავე სამინისტროს შრომითი პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა; სოციალურმა პარტნიორებმა; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ და მის მიერ დაქირავებულმა ექსპერტებმა; შრომით უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებმა.

დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

ასეთი არ არსებობს.

დ.გ) სხვა ქვეყნების გამოცდილება კანონპროექტის მსგავსი კანონების იმპლემენტაციის სფეროში, იმ გამოცდილების მიმოხილვა, რომელიც მაგალითად იქნა გამოყენებული კანონპროექტის მომზადებისას, ასეთი მიმოხილვის მომზადების შემთხვევაში:

ასეთი მიმოხილვა არ არსებობს.

ე) კანონპროექტის ავტორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრი დიმიტრი ცქიტიშვილი.

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრები დიმიტრი ცქიტიშვილი, სოფიო კილაძე, დავით მათიკაშვილი, თამარ ჩუგოშვილი, ირაკლი კობახიძე, რატი იონათამიშვილი, თამარ ხულორდავა.



**საქართველოს კანონი**

**„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის შესახებ**

**მუხლი 1.** „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 4346-ლს 010320000.05.001.017921) შეტანილი იქნეს შემდეგი ცვლილება:

**1. 55-ე მუხლ(ი)ს:**

ა) მე-2 პუნქტს, „ბ“ ქვეპუნქტის შემდეგ დაემატოს შემდეგი შინაარსის „ბ<sup>1</sup>“ ქვეპუნქტი:

„ბ<sup>1</sup>) ამ კანონის 64-ე მუხლის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში.

ბ) მე-3 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„3. სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერების პერიოდში მოხელეს უნარჩუნდება თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, გარდა ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ<sup>1</sup>“ და „დ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული და მოხელის სამხედრო სავალდებულო სამსახურში ან არასამხედრო, ალტერნატიულ შრომით სამსახურში გაწვევის შემთხვევებისა.“

**2. მე-60 მუხლს მე-3 პუნქტის შემდეგ დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-4 პუნქტი:**

„4. მოხელეს, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენელი ან მხარდამჭერია, უფლება აქვს, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით განსაზღვრული დასვენების დღეების გარდა, თვეში ერთხელ ისარგებლოს დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით ან საჯარო დაწესებულებასთან შეათანხმოს შინაგანაწესისაგან განსხვავებული სამუშაო დრო.“

**3. 61-ე მუხლს პირველი პუნქტის შემდეგ დაემატოს შემდეგი შინაარსის 1<sup>1</sup> პუნქტი:**

„1<sup>1</sup>. აკრძალულია, მისი თანხმობის გარეშე, მოხელის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება, რომელიც არის ორსული ან ახალნამშობიარები, მეძუძური დედა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენელი ან მხარდამჭერი, აგრეთვე მოხელის, რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ასაკის ბავშვი.“

**4. 64-ე მუხლს მე-6 პუნქტის შემდეგ დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-7 პუნქტი:**

„7. 65-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, თუ ო ახალნამშობიარები ან მეძუძური მოხელის სამუშაო პირობების შემსუბუქება:



მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანა შეუძლებელია, სამედიცინო დასკვნაში მითითებული ვადის, აგრეთვე ორსულობის, ახალნაშობიარობის და მეძუძურობის ფაქტის გათვალისწინებით, მოხელე დროებით თავისუფლდება სამსახურებრივი ფუნქციების შესრულებისაგან, თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის შენარჩუნების გარეშე, ამ კანონის 55-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტისა და 55-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად. ეს არ ჩაეთვლება ამ კანონის 55-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტითა და 108-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ მოხელის დროებითი თუ ხანგრძლივი შრომისუუნარობის ვადაში.“

**5. 77-ე მუხლის მე-4 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:**

„4. მოხელეზე ვრცელდება საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-9 მუხლი, 31-ე მუხლის მე-4-მე-5 პუნქტები, 49-ე მუხლი, 55-ე-57-ე მუხლები, 61-ე-69-ე მუხლები, 75-ე-78-ე მუხლები, მე-80 მუხლი.“

**6. მე-80 მუხლის მე-3 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:**

„3. ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე ვრცელდება ამ კანონის 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, 51-ე, 55-ე და 56-ე მუხლები, 57-ე მუხლის პირველი პუნქტი, 58-ე, მე-60-62-ე, 64-ე, 64<sup>1</sup>-ე, 66-ე-68-ე და 70-ე-76-ე მუხლები, 77-ე მუხლის მე-3 პუნქტი და X თავი. ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე ასევე ვრცელდება საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-9 მუხლი, 31-ე მუხლის მე-4-მე-5 პუნქტი, 49-ე მუხლი, 55-ე-57-ე მუხლები, 61-ე-69-ე მუხლები, 75-ე-78-ე მუხლები, მე-80 მუხლი.“

**მუხლი 2.** ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

საქართველოს პრეზიდენტი

სალომე ზურაბიშვილი



განმარტებითი ბარათი  
საქართველოს კანონის პროექტზე  
„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის შესახებ

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ:

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი

ა.ა.ა) პრობლემა, რომლის გადაჭრასაც მიზნად ისახავს კანონპროექტი:

შრომითი უფლებებისა და ცვა საქართველოს ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს. 2013 წლიდან დღემდე, შრომითი უფლებების მარეგულირებელი კანონმდებლობის გასაუმჯობესებლად საქართველოს პარლამენტმა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა. თუმცა კვლავ გამოწვევად რჩება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში „ILO“) ზოგიერთ კონვენციასთან და საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის საკითხი. განსაკუთრებით ხაზგასასმელია „ერთის მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმება“ (შემდგომში „ასოცირების შესახებ შეთანხმება“) და კონკრეტულად მისი IV კარი - ვაჭრობა და ვაჭრობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომელიც ცნობილია, როგორც ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ შეთანხმება (შემდგომში „DCFTA“). აღნიშნული შეთანხმების 227-ე მუხლში (რომელიც განსაზღვრავს ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების ძირითად მიზნებსა და კონტექსტს) აღიარებულია, რომ საქართველოს სახელმწიფო მხარს უჭერს, მათ შორის, ILO-ს 1998 წლის დეკლარაციას შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ და 2008 წლის დეკლარაციას სოციალური თანასწორობა სამართლიანი გლობალიზაციის შესახებ. იმავე მუხლში ყურადღება გამახვილებულია ვაჭრობასთან დაკავშირებულ შრომითი საკითხების, როგორც ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების მიმართ გლობალური მიდგომის ნაწილის მნიშვნელობაზე. „ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ 229-ე მუხლის თანახმად, შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ ILO-ს 1998 წლის დეკლარაციით აღებული ვალდებულებების შესაბამისად და მის განსახორციელებლად საქართველოს სახელმწიფო ვალდებულია პატივი სცეს, ხელი შეუწყოს, რეალურად ასახოს კანონმდებლობაში და პრაქტიკაში განახორციელონ ILO-ს (ფუნდამენტური) კონვენციები.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> „ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ 228.1-ე მუხლი განსაზღვრავს საქართველოს სახელმწიფოს უფლებას განსაზღვრონ ეროვნულ დონეზე შრომითი ურთიერთობების დაცვის დონე. აც მიზნებისათვის სახელმწიფოს უნდა მიიღოს და/ან შეცვალოს ადგილობრივი კანონი თუ რათა უზრუნველყოფილი იქნეს ILO-ს საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტე შეთანხმებებთან თანხვედრა. 228.2-ე პუნქტი დამატებით განმარტავს, რომ საქართველოს სახე





„ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ - *DCFTA*-ის 235-ე მუხლი აღიარებს ქვეყანაში შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის საკანონმდებლო მოწესრიგების უმნიშვნელოვანეს ქვაკუთხედს. საუბარია ინვესტიციის წახალისების მიმართებაზე შრომით ურთიერთობის დაცვის დონესთან. კერძოდ, 235.1-ე მუხლში მითითებულია, რომ მხარეები აცნობიერებენ, რომ მიუღებელია ვაჭრობისა თუ ინვესტიციების წახალისება იმ დაცვის დონის შესუსტებით, რომელიც გათვალისწინებულია ადგილობრივი შრომითი კანონმდებლობით. იმავე მუხლის მეორე პუნქტში ხაზგასმულია, რომ საქართველოს სახელმწიფომ არ უნდა მოახდინოს თავის არიდება და უგულვებელყოფა ან შესთავაზოს თავის არიდება და უგულვებელყოფა მისი შრომის კანონმდებლობიდან ვაჭრობის წახალისების ან მათ ტერიტორიაზე ინვესტორის ინვესტიციების შემოყვანის, მოძიების, გაძლიერების ან შენარჩუნების მიზნით. განსაკუთრებით საყურადღებოა მესამე ნაწილი, რომელიც ეხება შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ აღსრულებას - საქართველოს სახელმწიფომ არ უნდა დაუშვას მუდმივი ან პერიოდული ქმედებების ან უმოქმედობის ერთობლიობით ჩაიშალოს შრომითი კანონმდებლობის ეფექტიანი განხორციელება, ინვესტიციებისა და ვაჭრობის წახალისებისთვის. ეჭვგარეშეა, რომ ზემოაღნიშნული საბაზისო სამართლებრივი პოსტულატი განსაზღვრავს იმ მიმართულებებს, რომლებსაც მკაცრად უნდა დაეფუძნოს საქართველოში შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის მომწესრიგებელი პოლიტიკა.

„ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ VI კარი, რომელიც ეხება საქართველოსა და ევროპის კავშირს შორის თანამშრომლობის სხვა სფეროებს, მოიცავს მე-14 თავს - დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები. 354-ე მუხლში კი მითითებულია, რომ „*საქართველო მოახდენს ეროვნული კანონმდებლობის დაახლოებას წინამდებარე შეთანხმების XXX დანართში მითითებულ ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებთან და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებთან, ამავე დანართის დებულებების შესაბამისად*“. XXX დანართი ეხება იმავე საკითხს (დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები) და განსაზღვრავს საქართველოს ვალდებულებას განსაზღვრულ ვადებში ეტაპობრივად დაუახლოვოს თავისი კანონმდებლობა ევროკავშირის კანონმდებლობასა და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებს შემდეგ სამ სფეროში: შრომის სამართალი; დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა და ჯანმრთელობა და

უნდა სცადოს იმის უზრუნველყოფა, რომ მისი კანონები და პოლიტიკა ითვალისწინებდეს და ხელს უწყობდეს შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მიღწევას და შეეცადოს გააგრძელოს ამ კანონებისა და პოლიტიკის და მათი ძირითადი დაცვის დონის გაუმჯობესება. 229-ე მუხლში დეკლარირებულია სრული და პროდუქტიული დასაქმება და ღირსეული შრომა, როგორც გლობალიზაციის მართვის ძირითადი ელემენტები. იმავე ნორმის ძალით საქართველოს სა ადასტურებს მის ვალდებულებას, რომ ხელი შეუწყოს საერთაშორისო ვაჭრობის განვითარებას, რომელიც უზრუნველყოფს სრული და ნაყოფიერი დასაქმებისა და ღირსეულ არსებობას ყველასათვის.



უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე. XXX დანართში შრომის სამართალთან, დისკრიმინაციის აკრძალვასთან და გენდერული თანასწორობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე განსაზღვრულია დირექტივები (კონკრეტული ვადების მითითებით), რომელთანაც ჰარმონიზაციის ვალდებულება გააჩნია საქართველოს სახელმწიფოს.

2018 წელს, საქართველოს სახალხო დამცველმა, შრომის უსაფრთხოების ნორმების გამკაცრების საჭიროებასთან ერთად,<sup>2</sup> ხაზი გაუსვა შრომის უფლებების შემდგომი რეგულირებისა და დამოუკიდებელი და ქმედითი შრომის ინსპექციის შექმნის აუცილებლობას.<sup>3</sup>

საგულისხმოა ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის ყოველწლიური ანგარიშები,<sup>4</sup> სადაც წარმოდგენილია არაერთი კრიტიკული შენიშვნა და რეკომენდაცია შრომით უფლებებთან დაკავშირებულ კანონმდებლობაში შესატანი ცვლილებების შესახებ. ასევე ხაზი უნდა გაესვას ევროპის სოციალური ქარტიის ზოგიერთი რატიფიცირებული ნორმის ეროვნული იმპლემენტაციის საკითხს. სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის მიერ საქართველოში შრომის უფლების დაცვის შესახებ 2018 წელს მომზადებულ დასკვნაში მითითებულია, რომ შრომის ეროვნული კანონმდებლობა, როგორც წესი, არ შეესაბამება ევროპის სოციალური ქარტიის მოთხოვნებს. შრომის უფლებების დაცვის მდგომარეობა ასევე გახდა ამერიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ 2018 წლის ანგარიშის ნაწილი. დასკვნის მიხედვით, მთავრობა ვერ უზრუნველყოფს ქმედით ზედამხედველობას მინიმალური ანაზღაურების, სამუშაო საათებისა და შრომის სხვა უფლებებთან მიმართებით.<sup>5</sup> საერთაშორისო უფლებადაცვითი ორგანიზაცია Human Rights Watch-ის 2019 წლის აგვისტოში გამოქვეყნებული ვრცელი ანგარიშის მიხედვით, საქართველომ, კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანის გზით, უნდა შექმნას „დამოუკიდებელი, სათანადო პერსონალით დაკოპლექტებული და მომზადებული შრომის ინსპექცია ფართო მანდატით, რომელიც გულისხმობს სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებისა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ყველა საკითხის შემოწმებას; Human Rights Watch-ის რეკომენდაციითვე, შრომის ინსპექციას უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, „სისტემატურად შეამოწმოს სამუშაო ადგილთან

<sup>2</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). საქართველოს სახალხო დამცველის საპარლამენტო ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, გვ. 186-193. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019042620571319466.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>3</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). ეროვნული საბაზისო კვლევა ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://drive.google.com/file/d/1jluJQ6bN40Wr1BJFukQx3wv326Stell/view> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_CONTEXT:102639,SC](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:102639,SC) [ბოლო ნახვა: 2 სექტემბერი, 2019].

<sup>5</sup> ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტი (2018). ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: [https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/GEOR\\_HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf](https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/GEOR_HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf) [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].



დაკავშირებული ნებისმიერი საფრთხე, მათ შორის და არა მხოლოდ, სამუშაო საათებთან, დადლილობასთან და ადეკვატურ დასვენებასა და საწარმოო ზეწოლასთან დაკავშირებული საფრთხეები“.<sup>6</sup>

#### **ა.ა.ბ) არსებული პრობლემების გადასაჭრელად კანონის მიღების აუცილებლობა:**

ზემოაღნიშნული გამოწვევების გათვალისწინებით მომზადდა ეროვნულ შრომის სამართლის მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რომელიც ძირითადად გულისხმობს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანას და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებას. მოხელისა და დასაქმებულთა მიმართ თანაბრი მოპყრობის უზრუნველყოფის მიზნით, შესაბამისი ცვლილებები და დამატებები უნდა განხორციელდეს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში. მოხელეების წინაშე მდგარი პრობლემები გამოწვეულია რიგ შემთხვევებში, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში არსებული ხარვეზიანი მოწესრიგებით, ხოლო რიგ შემთხვევებში - შესაბამისი საკანონმდებლო მოწესრიგების არარსებობით. ამ პრობლემების მოგვარება და შესაბამისად, საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა უფლების ჯეროვანი დაცვა შეუძლებელია წინამდებარე კანონის მიღების გარეშე.

#### **ა.ბ) კანონპროექტის მოსალოდნელი შედეგები:**

კანონპროექტის მიღება იქნება კიდევ ერთი წინგადადგმული ნაბიჯი საქართველოს შრომის სამართლის ევროპულ კანონმდებლობასთან და საერთაშორისო სტანდარტებთან დაახლოვების თვალსაზრისით. არსებული გამოწვევების, პრაქტიკაში გამოვლენილი ხარვეზებისა და პრობლემების გათვალისწინებით საქართველოს შრომის კანონმდებლობა უფრო დაუახლოვდება ევროპული კავშირის დირექტივით და ILO-ს კონვენციებით გათვალისწინებულ სტანდარტებს. გარდა ამისა, კანონპროექტის მიღებით, საქართველო შეასრულებს „ასოცირების შესახებ შეთანხმებით“ ნაკისრი ვალდებულებების მნიშვნელოვან ნაწილს. კანონპროექტი თავის მხრივ ხელს შეუწყობს, შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტების განვითარებას, დახვეწასა და გაუმჯობესებას.

კანონპროექტის მიღება იქნება კიდევ ერთი წინგადადგმული ნაბიჯი თანასწორობის პრინციპებზე დაფუძნებული კანონმდებლობის შემუშავებისათვის.

#### **ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი**

<sup>6</sup> Human Rights Watch (2019). No Year without Deaths: A Decade of Deregulation Puts Georgian Miners at Risk ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.hrw.org/report/2019/08/22/no-year-without-deaths/decade-deregulation-georgian-miners-risk> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].



ეროვნული კანონმდებლობის ევროპული კავშირის კანონმდებლობასთან და საერთაშორისო სტანდარტებთან ჰარმონიზაციის უზრუნველყოფის მიზნით, კანონპროექტით მოწესრიგებდა აქამდე დაურეგულირებელი ან არასრულყოფილად რეგულირებული შრომითსამართლებრივი საკითხები. იგი ძირითადად გულისხმობს მოხელისა და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირისათვის იგივე შრომითი უფლებების გარანტირებას, რაც გათვალისწინებულია საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების პროექტით.

**ა.დ) კანონპროექტის კავშირი სამთავრობო პროგრამასთან, და შესაბამის სფეროში არსებულ სამოქმედო გეგმასთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში (საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული კანონპროექტის შემთხვევაში):**

ასეთი არ არსებობს.

**ა.ე) კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპი, ხოლო კანონისთვის უკუძალის მინიჭების შემთხვევაში, აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი დასაბუთება:**

ასეთი არ არსებობს. ამასთან, დამატებითი ღონისძიებების განხორციელება არ არის აუცილებელი და შესაბამისად, კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღად განისაზღვრა მისი გამოქვეყნების თარიღი.

**ა.ვ) კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვის მიზეზები და შესაბამისი დასაბუთება (თუ ინიციატორი ითხოვს კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას):**

ასეთი არ არსებობს.

**ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება**

**ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო:**

ასეთი არ არსებობს.

**ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:**

ასეთი არ არსებობს.





**ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:**

კანონპროექტი ითვალისწინებს მოხელესთვის ახალ შრომით და სოციალურ უფლებებს და შესაბამის ანაზღაურებას სახელმწიფო ბიუჯეტიდან რასაც პირდაპირი გავლენა ექნება სახელმწიფო ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე.

**ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულება, კანონპროექტის გავლენით სახელმწიფოს ან/და მის სისტემაში არსებული უწყების მიერ მისაღები პირდაპირი ფინანსური ვალდებულებების (საშინაო და საგარეო ვალდებულებები) მითითებით:**

კანონპროექტის მიღება არ წარმოშობს სახელმწიფოს ახალ ფინანსურ ვალდებულებას.

**ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება, იმ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე გავლენის ბუნებისა და მიმართულების მითითებით, რომლებზედაც მოსალოდნელია კანონპროექტით განსაზღვრულ ქმედებებს ჰქონდეს პირდაპირი გავლენა:**

კანონპროექტმა შესაძლოა წარმოშვას საჯარო დაწესებულებებისათვის დამატებითი ფინანსური ხარჯები, რამდენადაც შემოთავაზებული ცვლილებებით რამდენადაც შემოთავაზებული ცვლილებებით ახლებურად რეგულირდება საჯარო სამსახურში შრომითი ურთიერთობის არაერთი კომპონენტი

**ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის (ფულადი შენატანის) ოდენობის შესაბამის ბიუჯეტში და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი:**

ასეთი არ არსებობს.

**გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან**

**გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის სამართალთან:**

კანონპროექტი შეესაბამება ევროკავშირის სამართალს.

**გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან:**

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება რომელიმე საერთაშორისო ორგანიზაციის საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.



გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან და შეთანხმებებთან, აგრეთვე, ისეთი ხელშეკრულების/შეთანხმების არსებობის შემთხვევაში, რომელსაც უკავშირდება კანონპროექტის მომზადება, – მისი შესაბამისი მუხლი ან/და ნაწილი:

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს და შეთანხმებებს. აგრეთვე, კანონპროექტის მომზადება არ უკავშირდება რომელიმე ხელშეკრულებას/შეთანხმებას.

გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირის ის სამართლებრივი აქტი, რომელთან დაახლოების ვალდებულებაც გამომდინარეობს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან“ ან ევროკავშირთან დადებული საქართველოს სხვა ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებებიდან:

ასეთი არ არსებობს.

დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები

დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტი, სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილეობა მიიღეს: საქართველოს საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და ამავე სამინისტროს შრომითი პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა; სოციალურმა პარტნიორებმა; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ და მის მიერ დაქირავებულმა ექსპერტებმა; შრომით უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებმა.

დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

ასეთი არ არსებობს.

დ.გ) სხვა ქვეყნების გამოცდილება კანონპროექტის მსგავსი კანონების იმპლემენტაციის სფეროში, იმ გამოცდილების მიმოხილვა, რომელიც მაგალითად იქნა გამოყენებული კანონპროექტის მომზადებისას, ასეთი მიმოხილვის მომზადების შემთხვევაში:



ასეთი მიმოხილვა არ არსებობს.

ე) კანონპროექტის ავტორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრი დიმიტრი ცქიტიშვილი.

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრები დიმიტრი ცქიტიშვილი, სოფიო კილაძე, დავით მათიკაშვილი, თამარ ჩუგოშვილი, ირაკლი კობახიძე, რატი იონათამიშვილი, თამარ ხულორდავა.



ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი

<p>1998 წლის 20 ივლისის საბჭოს 98/59/EC დირექტივა სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე</p>		<p>საქართველოს ნორმატიული აქტის / აქტების პროექტი / პროექტები და შესაბამისი მოქმედი ნორმატიული აქტი / აქტები , არსებობის შემთხვევაში :</p> <p>№1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“</p> <p>№2. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“</p> <p>შესაბამისობა:</p> <p>სშ - სრულად შესაბამისი</p> <p>ნშ - ნაწილობრივ შესაბამისი</p> <p>შ - შეუსაბამო</p> <p>ას - არასავალდებულო</p>				
1	2	3	4	5	6	7
მუხლი ან ნაწილი	ნორმის ტექსტი	№	მუხლი ან პუნქტი (ნაწილი)	ნორმის ტექსტი	შესაბამისობა	შენიშვნები
1.1.	წინამდებარე დირექტივის მიზნებისთვის ტერმინებს აქვთ შემდეგი მნიშვნელობა:	2	1.2 (49.1)	მასობრივ დათხოვნად ჩაითვლება დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა 30 კალენდარული დღის განმავლობაში ისეთი	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ გათვალისწინებულია მასობრივი დათხოვნის და გაზიარებულია დირექტივის მიერ შემოთავ





<p>a) „კოლექტიური დათხოვნა“ არის გათავისუფლება, რომელსაც დამსაქმებელი ახორციელებს ერთი ან რამოდენიმე საფუძვლით, რომელიც არ არის დაკავშირებული დასაქმებულ პირთან და რომლის დროსაც, წევრი სახელმწიფოების არჩევანის მიხედვით, გათავისუფლების რაოდენობა მოიცავს:</p> <p>(i) ან 30 დღის განმავლობაში - მინიმუმ 10 იმ საწარმოებში, სადაც, როგორც წესი, 20 დასაქმებულზე მეტი და 100 დასაქმებულზე ნაკლებია,</p> <p>- მინიმუმ 10% საწარმოში, სადაც, როგორც წესი, მინიმუმ 100 და არანაკლებ 300 დასაქმებულია,</p> <p>- მინიმუმ 30 საწარმოებში, სადაც, როგორც წესი, მინიმუმ 300 დასაქმებულია,</p>		<p>საფუძვლით, რომელიც არ არის განპირობებული დასაქმებულის პიროვნებით ან ქცევით ან შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვით:</p> <p>ა) არანაკლებ 10 დასაქმებულთან ორგანიზაციაში, რომელშიც დასაქმებულთა რაოდენობა 20-ზე მეტი და 100-ზე ნაკლებია;</p> <p>ბ) არანაკლებ დასაქმებულთა 10%-ისა ორგანიზაციაში, რომელშიც დასაქმებულთა რაოდენობა 100-ზე მეტია.</p>	<p>მასობრივ დათხოვნასთან დაკავშირებული ვარიანტების პირველი ვერსია.</p>
---	--	--	--



<p>(ii) ან 90 დღის ვადაში მინიმუმ 20 და იმისდა მიუხედავად, თუ რამდენი დასაქმებულია შესაბამის საწარმოში დასაქმებული;</p> <p>b) „დასაქმებულთა წარმომადგენელი“ არის წევრი სახელმწიფოების კანონმდებლობით ან პრაქტიკით განსაზღვრული დასაქმებულთა წარმომადგენელი.</p> <p>გათავისუფლების რაოდენობის დაანგარიშებისთვის პირველი აბზაცის „ა)“ პუნქტის შესაბამისად ეს გათავისუფლებები უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დასრულებას დამსაქმებლის ინიციატივით და ერთი ან რამოდენიმე საფუძვლის არსებობისას, რომლებიც არ არიან კავშირში დასაქმებულ</p>					
---	--	--	--	--	--



	პირთან, თუ გათავისუფლების რაოდენობა შეადგენს მინიმუმ 5.					
1.2.	ეს დირექტივა არ გამოიყენება:  ა) კოლექტიური დათხოვნისთვის შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში, რომლებიც იდება განსაზღვრული ვადით ან განსაზღვრული საქმიანობისთვის, გამონაკლისად ითვლება ის გათავისუფლებები, რომლებიც ხორციელდება ასეთი ხელშეკრულებების მოქმედების ვადის გასვლამდე ან შესრულებამდე;  ბ) საჯარო ადმინისტრაციული ორგანოების ან საჯარო დაწესებულებების (ან წევრ სახელმწიფოებში, სადაც ასეთი ცნება არ	1	1.1.	ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ არ ითვალისწინებს დირექტივით დადგენილ გამონაკლისებს და ის ვრცელდება საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ განსხვავებით დირექტივისგან (რომელიც ითვალისწინებს გარკვეულ გამონაკლისებს), კანონპროექტი უფრო მაღალ სტანდარტს აწესებს რამეთუ იგი ვრცელდება მასობრივ დათხოვნაზე, რომელიც სახეზეა განსაზღვრული ვადით დადებული შრომით ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე.



	არსებობს, ტოლფასოვანი სამუშაო ადგილები) დასაქმებულები.					
2.1.	თუ დამსაქმებელი გეგმავს კოლექტიურ განთავისუფლებას, მაშინ მან დროულად უნდა გამართოს დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან კონსულტაციები, რათა მიაღწიონ შეთანხმებას.	2	1.2 (49.2 )	როდესაც დამსაქმებელი გეგმავს მასობრივ დათხოვნას, იგი ვალდებულია გონივრულ ვადაში დაიწყოს კონსულტაციები დასაქმებულთა გაერთიანებასთან (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან) იმ მიზნით, რომ მიღწეული იქნას შეთანხმება. კონსულტაციები მინიმუმ უნდა მოიცავდეს მასობრივი დათხოვნის თავიდან აცილების ან დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირების გზებსა და საშუალებებს და დათხოვნილი დასაქმებულების კვლავ დასაქმების ან გადამზადების მხარდაჭერის შესაძლებლობას.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ სრულად არის გათვალისწინებული მასობრივი დათხოვნის შემთხვევაში კონსულტაციები დასაქმებულთა ჩართულობით, მასობრივ დათხოვნის პრევენციის ან/და მასთან დაკავშირებული უარყოფითი ეფექტების შემცირების თვალსაზრისით.
2.2.	ეს კონსულტაციები მინიმუმ ვრცელდება შესაძლებლობაზე, თავიდან იქნეს აცილებული მასობრივი დათხოვნა ან მისი	2	1.2 (49.2 )	როდესაც დამსაქმებელი გეგმავს მასობრივ დათხოვნას, იგი ვალდებულია გონივრულ ვადაში დაიწყოს კონსულტაციები დასაქმებულთა გაერთიანებასთან (ასეთის	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ სრულად არის გათვალისწინებული მასობრივი დათხოვნის შემთხვევაში კონსულტაციები დასაქმებულთა ჩართულობით, დათხოვნის პრევენციის ან/და მასთან დაკავშირებული უარყოფითი ეფექტების შემცირების თვალსაზრისით.





	<p>რაოდენობრივი შეზღუდვა, ასევე შესაძლებლობაზე, შერბილდეს მისი შედეგები თანმდევი სოციალური ღონისძიებებით, რომელთა მიზანია დახმარება გათავისუფლებული დასაქმებულების დასაქმებასა და გადამზადებაში. წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ გაითვალისწინონ, რომ დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შეეძლოთ შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობის და/ან პრაქტიკის შესაბამისად მოიწვიონ ექსპერტები.</p>			<p>არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან) იმ მიზნით, რომ მიღწეული იქნას შეთანხმება. კონსულტაციები მინიმუმ უნდა მოიცავდეს მასობრივი დათხოვნის თავიდან აცილების ან დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირების გზებსა და საშუალებებს და დათხოვნილი დასაქმებულების კვლავ დასაქმების ან გადამზადების მხარდაჭერის შესაძლებლობას.</p>		
2.3.	<p>იმისათვის, რომ დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შეეძლოთ კონსტრუქციული წინადადებების წარდგენა, დამსაქმებელმა მათ კონსულტაციების პერიოდში დროულად</p>	2	1.2 (49.4 )	<p>დასაქმებულებს უნდა მიეცეს კონსტრუქციული წინადადებების წარდგენის შესაძლებლობა. დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულთა გაერთიანებას (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებს)</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ასახულია ყველა ის ინფორმაცია, რომელიც უნდა მიეწოდოს დასაქმებულს დირექტივის შესაბამისად.</p>



<p>ა) მიაწოდოს ყველა შესაბამისი ინფორმაცია და</p> <p>ბ) ყველა შემთხვევაში აცნობოს წერილობით შემდეგი:</p> <p>i) დაგეგმილი გათავისუფლების მიზეზები;</p> <p>ii) გასათავისუფლებელი დასაქმებულების რაოდენობა და კატეგორია;</p> <p>iii) ჩვეულებრივ დასაქმელთა რაოდენობა და კატეგორია;</p> <p>iv) პერიოდი, რომლის დროსაც უნდა განხორციელდეს გათავისუფლება;</p> <p>v) გასათავისუფლებელი დასაქმებულების შერჩევის კრიტერიუმები, თუ შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობით და/ან პრაქტიკით დამსაქმებელს ამის კომპეტენცია ენიჭება.</p> <p>vi) გათვალისწინებული მეთოდები შესაძლო</p>	<p>2</p> <p>1.2 (49.5)</p> <p>)</p>	<p>დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის მიზეზები, დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობა და კატეგორია, ორგანიზაციაში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა და კატეგორიები, დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც განხორციელდება მასობრივი დათხოვნა და ასევე კრიტერიუმები, რომელთა მიხედვითაც ხდება დასათხოვ დასაქმებულთა შერჩევა და კომპენსაციის გადახდა.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებისადმი (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებისადმი) ამ პუნქტში მითითებული ინფორმაციის შესახებ გაგზავნილი წერილობითი შეტყობინებისასლი გაუგზავნოს მინისტრს.</p>	
--	-------------------------------------	---	--



	<p>კომპენსაციებისთვის, თუ ისინი არ არის განსაზღვრული შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობით და/ან პრაქტიკით.</p> <p>დამსაქმებელმა უნდა გაუზიაროს კომპეტენტურ უწყებას დოკუმენტების ასლები პირველი ქვეაბზაცის ბ) პუნქტის i)-v) ქვეპუნქტებში დასახელებული წერილობითი შეტყობინების შემადგენელი ნაწილები.</p>					
2.4.	<p>პირველი, მე-2 და მე-3 პუნქტებში დასახელებული ვალდებულებები ძალაშია იმისდა მიუხედავად, თუ ვინ იღებს გადაწყვეტილებას მასობრივი დათხოვნის თაობაზე, დამსაქმებელი, თუ დამსაქმებლის დაქვემდებარებაში მყოფი საწარმო. შესაძლო დარღვევებთან</p>	1	2.1	<p>შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ითვალისწინებს რაიმე ტიპის დებულებას, რომელიც გარკვეულ შემთხვევაში გამორიცხავს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობას და მის ვალდებულებებს მასობრივი დათხოვნის პროცესში.</p>
		1	3.2	<p>დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო.</p>		



<p>დაკავშირებით ამ დირექტივაში მოცემული ინფორმირების, კონსულტაციებისა და შეტყობინების ვალდებულების მიმართ დამსაქმებლის თავის მართლება, რომ მასობრივ დათხოვნაზე პასუხისმგებელმა საწარმომ მას არ წარუდგინა საჭირო ინფორმაცია, მხედველობაში არ მიიღება.</p>	1	3.3	<p>დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.</p>		
<p>3 (1)დამსაქმებელმა უნდა წარუდგინოს კომპეტენტურ უწყებას წერილობითი ინფორმაცია ყველა დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის შესახებ.</p> <p>წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ გაითვალისწინონ, რომ დამსაქმებელმა დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის შემთხვევაში, რომელიც</p>	2	1.2 (49.3 )	<p>დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 30 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს მინისტრს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია მინისტრისათვის გაგზავნილი შეტყობინების ასლი გაუგზავნოს დასაქმებულთა გაერთიანებას (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებს).</p> <p>მასობრივი დათხოვნა ძალაში</p>	ნშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ გათვალისწინებულია მასობრივი დათხოვნის თაობაზე კომპეტენტური უწყებისთვის შეტყობინების გაგზავნის ვალდებულება, ფორმა და წესი. საზღვაო გემის ეკიპაჟის მასობრივი დათხოვნის სპეციალურ წესთან დაკავშირებით, ამ ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, კანონპროექტი არ ითვალისწინებს სპეციალურ წესს საზღვაო გემის ეკიპაჟისათვის.</p>



<p>ხორციელდება საწარმოს საქმიანობის შეწყვეტის შესახებ სასამართო გადაწყვეტილების საფუძველზე, კომპეტენტურ უწყებას მხოლოდ მათი მოთხოვნის შემთხვევაში უნდა აცნობონ წერილობით.</p> <p>თუ მოსალოდნელი მასობრივი დათხოვნა ეხება საზღვაო გემის ეკიპაჟის წევრებს, დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივი დათხოვნის შესახებ წერილობით შეატყობინოს იმ სახელმწიფოს კომპეტენტურ უწყებას, რომლის დროშის ქვეშაც ის დაცურავს.</p> <p>შეტყობინება უნდა შეიცავდეს ყველა აუცილებელ მონაცემს დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნისა და დასაქმებულთა</p>	2	1.2 (49.4 )	<p>შედის მინისტრისათვის შეტყობინების გაგზავნიდან 45 დღის შემდეგ.</p> <p>დასაქმებულებს უნდა მიეცეს კონსტრუქციული წინადადებების წარდგენის შესაძლებლობა. დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულთა გაერთიანებას (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებს) დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის მიზეზები, დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობა და კატეგორია, ორგანიზაციაში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა და კატეგორიები, დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც განხორციელდება მასობრივი დათხოვნა და ასევე კრიტერიუმები, რომელთა მიხედვითაც ხდება დასათხოვ დასაქმებულთა შერჩევა და კომპენსაციის გადახდა.</p>		
--	---	-------------	--	--	--





	<p>წარმომადგენლებთან კონსულტაციების შესახებ მე-2 მუხლის შესაბამისად, განსაკუთრებით გათავისუფლების მიზეზები, გასათავისუფლებელი დასაქმებულების რაოდენობა, ჩვეულებრივ დასაქმებულთა რაოდენობა და პერიოდი, რომლის დროსაც უნდა განხორციელდეს გათავისუფლება.</p> <p>(2)დამსაქმებელმა უნდა გაუგზავნოს დასაქმებულთა წარმომადგენლებს პირველ კუნქტში დასახელებული დოკუმენტების ასლები. დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შეუძლიათ მიაწოდონ კომპეტენტურ უწყებას ნებისმიერი შენიშვნები.</p>					
4	(1)კომპეტენტური უწყებისთვის გადაგზავნილი	2	1.2 (49.3 )	დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 30 კალენდარული	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველო



<p>დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნა ძალაშია არაუადრეს 30 დღისა მე-3 მუხლის პირველ პუნქტში დასახელებული განაცხადის შესვლიდან; ეს არ ეხება ხელშეკრულების შეწყვეტის ცალკეული უფლებების შემთხვევაში მოქმედებულებებს.</p> <p>წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ მისიონის კომპეტენტურ უწყებებს უფლება, შეამოკლონ პირველი პუნქტით გათვლისწინებული ვადა.</p> <p>(2) პირველ პუნქტში დასახელებული ვადა კომპეტენტური უწყების მიერ იმისათვის უნდა იქნას გამოყენებული, რომ გადაჭრას დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნით გამოწვეული პრობლემები.</p>		<p>დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს მინისტრს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია მინისტრისათვის გაგზავნილი შეტყობინების ასლი გაუგზავნოს დასაქმებულთა გაერთიანებას (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებს).</p> <p>მასობრივი დათხოვნა ძალაში შედის მინისტრისათვის შეტყობინების გაგზავნიდან 45 დღის შემდეგ.</p>	<p>კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ დადგენილი ვადები შესაბამისობაშია დირექტივის სტანდარტთან.</p>
--	--	--	---



<p>(3) თუ პირველ პუნქტში დასახელებული თავდაპირველი ვადა 60 დღეზე ნაკლებია, მაშინ წევრ ქვეყნებს შეუძლიათ მიანიჭონ კომპეტენტურ უწყებას უფლება, გააგრძელოს თავდაპირველი 60 დღიანი ვადა განაცხადის შემოსვლიდან, თუ არსებობს საფრთხე, რომ დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნით გამოწვეული პრობლემები თავდაპირველ ვადაში ვერ გადაწყდება. წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ კომპეტენტურ უწყებას მიანიჭონ ვადის შემდგომი გაგრძელების შესაძლებლობები. დამსაქმებელს ვადის გაგრძელების შესახებ ინფორმაცია და მისის მიზეზები უნდა ეცნობოს პირველი პუნქტით გათვალისწინებული</p>					
---	--	--	--	--	--



<p>თავდაპირველი ვადის გასვლამდე.</p> <p>(4) წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ უარი თქვან ამ მუხლის გამოყენებაზე საწარმოს საქმიანობის შეწყვეტის შედეგად კოლექტიური დათხოვნის შემთხვევაში, თუ ასეთი შეწყვეტა განპირობებულია სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე.</p>				
<p>5 ეს დირექტივა არ ზღუდავს წევრი სახელმწიფოების უფლებას გამოიყენონ ან გამოსცენ დასაქმებულებისთვის უფრო ხელსაყრელი სამართლებრივი ან ადმინისტრაციული ნორმები ან ნება დართონ ან წახალისონ დასაქმებულებმა ისარგებლონ კოლექტიური ხელშეკრულების</p>				<p>ას დირექტივა აძლევს წევრ სახელმწიფოებს უფლებას დაადგინონ დირექტივით გათვალისწინებულზე მაღალი სტანდარტი.</p>



	უფრო ხელსაყრელი პირობებით.				
6	წვერი სახელმწიფოები ზრუნავენ, რომ დასაქმებულთა წარმომადგენლებს და/ან დასაქმებულებს გააჩნდეთ ადმინისტრაციული და/ან საკანონმდებლო პროცედურები ამ დირექტივის შესაბამისად თავისი უფლებამოსილების განსახორციელებლად.	2	1.2 (49.2 ) როდესაც დამსაქმებელი გეგმავს მასობრივ დათხოვნას, იგი ვალდებულია გონივრულ ვადაში დაიწყოს კონსულტაციები დასაქმებულთა გაერთიანებასთან (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან) შესაძლო შეთანხმების მიღწევის განზრახვით. კონსულტაციები მინიმუმ უნდა მოიცავდეს მასობრივი დათხოვნის თავიდან აცილების ან დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირების გზებსა და საშუალებებს და დათხოვნილი დასაქმებულების კვლავდასაქმების ან გადამზადების მხარდაჭერის შესაძლებლობას.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს მასობრივი დათხოვნის პროცესში დასაქმებულთა ჩართულობისა და დაცვის საშუალებებს.
		2	1.2 (49.3 ) დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 30 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება		





		<p>2</p> <p>1.2 (49.4)</p>	<p>გაუგზავნოს მინისტრს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები. დამსაქმებელი ვალდებულია მინისტრისათვის გაგზავნილი შეტყობინების ასლი გაუგზავნოს დასაქმებულთა გაერთიანებას (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებს). მასობრივი დათხოვნა ძალაში შედის მინისტრისათვის შეტყობინების გაგზავნიდან 45 დღის შემდეგ.</p> <p>დასაქმებულებს უნდა მიეცეს კონსტრუქციული წინადადებების წარდგენის შესაძლებლობა. დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულთა გაერთიანებას (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებს) დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის მიზეზები, დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობა და კატეგორია,</p>	
--	--	--------------------------------	--	--



		2	1.2 (49.5 )	<p>ორგანიზაციაში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა და კატეგორიები, დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც განხორციელდება მასობრივი დათხოვნა და ასევე კრიტერიუმები, რომელთა მიხედვითაც ხდება დასათხოვ დასაქმებულთა შერჩევა და კომპენსაციის გადახდა.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებისადმი (ასეთის არარსებობის შემთხვევაში - დასაქმებულთა წარმომადგენლებისადმი) ამ პუნქტში მითითებული ინფორმაციის შესახებ გაგზავნილი წერილობითი შეტყობინებისასლი გაუგზავნოს მინისტრს.</p>	
7	წევრი სახელმწიფოები აცნობებენ საბჭოს იმ სამართლებრივი და ადმინისტრაციული ნორმების შინაარსს, რომლებიც გამოსცეს ამ დირექტივის გამოყენების სფეროში.			ას	აღნიშნული დებულება ეხება წევრი სახელმწიფოების მიერ საბჭოს ინფორმირების ვალდებულებას, რაც არარელევანტურია საქართველოსთან მიმართებაში.



8	<p>(1) პირველი დანართის A ნაწილში ჩამოთვლილი დირექტივები ძალადაკარგულია; მაგრამ ეს არ ვრცელდება წევრი სახელმწიფოების ვალდებულებაზე პირველი დანართის B ნაწილში მითითებულ იმპლემენტაციის ვადებთან დაკავშირებით.</p> <p>(2) მითითებები ძალადაკარგულ დირექტივებზე უნდა განიმარტოს როგორც მითითება ამ დირექტივაზე და უნდა განიხილებოდეს II დანართში მოცემულ შესაბამისობის ცხრილთან ურთიერთკავშირში.</p>			ას	დასკვნით დებულებებში ასახული ნორმები არასავალდებულოა საქართველოსთვის.
9	ეს დირექტივა ძალაშია მისი ევროპული გაერთიანების ოფიციალურ ბიულეტენში გამოქვეყნებიდან 20 დღის შემდეგ.			ას	დასკვნით დებულებებში ასახული ნორმები არასავალდებულოა საქართველოსთვის.
10	ეს დირექტივა მიმართულია წევრი სახელმწიფოებისადმი.			ას	დასკვნით დებულებებში ასახული ნორმები არასავალდებულოა საქართველოსთვის.



დანართი I A ნაწილი	შეცვლილი დირექტივები (მე-8 მუხლში მითითებული)  საბჭოს დირექტივა 75/129/EEC და მისი შემდგომი ცვლილება: საბჭოს დირექტივა: 92/56/EEC.				ას	I დანართში მითითებული ნორმა არასავალდებულოა საქართველოსთვის.						
დანართი I B ნაწილი	ეროვნულ სამართალში დირექტივის ტრანსპოზიციისთვის განსაზღვრული საბოლოო ვადა (მე-8 მუხლში მითითებული) <table border="1" data-bbox="275 824 583 1122"> <tr> <td data-bbox="275 824 430 902">დირექტივა</td> <td data-bbox="430 824 583 902">საბოლოო ვადა</td> </tr> <tr> <td data-bbox="275 902 430 1008">75/129/EEC (OJ L 48, 22.2.1975, გვ. 29)</td> <td data-bbox="430 902 583 1008">19 თებერვალი 1977</td> </tr> <tr> <td data-bbox="275 1008 430 1122">92/56/EEC (OJ L 245, 26.8.1992, გვ. 3)</td> <td data-bbox="430 1008 583 1122">24 ივნისი 1994</td> </tr> </table>	დირექტივა	საბოლოო ვადა	75/129/EEC (OJ L 48, 22.2.1975, გვ. 29)	19 თებერვალი 1977	92/56/EEC (OJ L 245, 26.8.1992, გვ. 3)	24 ივნისი 1994				ას	I დანართში მითითებული ნორმები არასავალდებულოა საქართველოსთვის.
დირექტივა	საბოლოო ვადა											
75/129/EEC (OJ L 48, 22.2.1975, გვ. 29)	19 თებერვალი 1977											
92/56/EEC (OJ L 245, 26.8.1992, გვ. 3)	24 ივნისი 1994											
დანართი II	კორელაციის ცხრილი <table border="1" data-bbox="275 1211 583 1425"> <tr> <td data-bbox="275 1211 430 1289">დირექტივა 75/129/EEC</td> <td data-bbox="430 1211 583 1289">ეს დირექტივა</td> </tr> <tr> <td data-bbox="275 1289 430 1425">მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფი, პუნქტი (ა), პირველი</td> <td data-bbox="430 1289 583 1425">მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფი, პუნქტი (ა), პირველი</td> </tr> </table>	დირექტივა 75/129/EEC	ეს დირექტივა	მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფი, პუნქტი (ა), პირველი	მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფი, პუნქტი (ა), პირველი				ას	II დანართში მითითებული ნორმა არასავალდებულოა საქართველოსთვის.		
დირექტივა 75/129/EEC	ეს დირექტივა											
მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფი, პუნქტი (ა), პირველი	მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფი, პუნქტი (ა), პირველი											



<p>ხაზი, ქვეპუნქტი 1</p> <p>მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფ ი, პუნქტი (a), პირველი ხაზი, ქვეპუნქტი 2</p> <p>მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფ ი, პუნქტი (a), პირველი ხაზი, ქვეპუნქტი 3</p> <p>მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფ ი, პუნქტი (a), მეორე ხაზი</p> <p>მუხლი 1(1), მეორე ქვეპარაგრაფ ი</p> <p>მუხლი 1(2) მუხლი 2 მუხლი 3 მუხლი 4 მუხლი 5 მუხლი 5a მუხლი 6(1) მუხლი 6(2) მუხლი 7 ----- ----- ----- -----</p>	<p>პირველი ხაზი</p> <p>მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფ ი, პუნქტი (a), მეორე ხაზი</p> <p>მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფ ი, პუნქტი (a), მესამე ხაზი</p> <p>მუხლი 1(1), პირველი ქვეპარაგრაფ ი, პუნქტი (b)</p> <p>მუხლი 1(1), მეორე ქვეპარაგრაფ ი</p> <p>მუხლი 1(2) მუხლი 2 მუხლი 3 მუხლი 4 მუხლი 5 მუხლი 6 ----- მუხლი 7 ----- მუხლი 8 მუხლი 9 მუხლი 10 დანართი I დანართი II</p>					
---	--	--	--	--	--	--





ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი

<p>1997 წლის 15 დეკემბრის საბჭოს <b>97/81/EC დირექტივა</b> ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირის (UNICE), დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრისა (CEEP) და ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC) მიერ გაფორმებული “ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ” ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე - დანართი: ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ” ჩარჩო შეთანხმება</p>		<p>საქართველოს ნორმატიული აქტის / აქტების პროექტი / პროექტები და შესაბამისი მოქმედი ნორმატიული აქტი / აქტები , არსებობის შემთხვევაში :</p> <p>№1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“</p> <p>№2. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“</p> <p>№3 საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“</p> <p>შესაბამისობა :</p> <p>სშ – სრულად შესაბამისი</p> <p>ნშ – ნაწილობრივ შესაბამისი</p> <p>შ – შეუსაბამო</p> <p>ას – არასავალდებულო</p>				
1	2	3	4	5	6	7
მუხლი ან ნაწილი	ნორმის ტექსტი	№	მუხლი ან პუნქტი (ნაწილი)	ნორმის ტექსტი	შესაბამისობა	შენიშვნები
1	წინამდებარე დირექტივის მიზანია არასრულ				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.



<p>განაკვეთზე მუშაობის შესახებ 1997 წლის 6 ივნისს მრავალპროფილურ დარგთაშორის ორგანიზაციებს (UNICE, CEEP და ETUC) შორის გაფორმებული თანდართული ჩარჩო-ხელშეკრულების იმპლემენტაცია.</p>				
<p>2.1 წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ კანონები, რეგულაციები და ადმინისტრაციული ნორმები, რომლებიც აუცილებელია დირექტივასთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად არაუგვიანეს 2000 წლის 20 იანვრამდე, ან უზრუნველყონ სოციალური პარტნიორების მიერ შეთანხმების საფუძველზე აუცილებელი ზომების მიღება არაუგვიანეს ზემოაღნიშნული</p>				<p>ას მიემართება წევრ სახელმწიფოს.</p>



<p>თარიღისა; წევრ სახელმწიფოებს მოეთხოვებათ ყველა იმ აუცილებელი ზომის მიღება, რაც მისცემს მათ იმის საშუალებას, რომ დროის ნებისმიერ მონაკვეთში შეძლონ დირექტივით გათვალისწინებულ ი მიზნის მიღწევის უზრუნველყოფა. წევრმა სახელმწიფოებმა დაუყოვნებლივ უნდა შეატყობინონ აღნიშნულის შესახებ კომისიას.</p> <p>საჭიროების შემთხვევაში, წევრ სახელმწიფოებს შეიძლება დამატებით მიეცეთ მაქსიმუმ ერთწლიანი ვადა განსაკუთრებული სირთულეების გასათვალისწინებლ ად ან კოლექტიური ხელშეკრულებების მეშვეობით</p>					
---	--	--	--	--	--



<p>იმპლემენტაციისთვის.</p> <p>ისინი ვალდებული არიან აღნიშნული გარემოებების შესახებ დაუყოვნებლივ აცნობონ კომისიას.</p> <p>წევრი სახელმწიფოების მიერ პირველი ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ ი ზომების იმპლემენტაციისას, ისინი უნდა შეიცავდეს მითითებას წინამდებარე დირექტივაზე, ან ასეთი მითითება უნდა გაკეთდეს ოფიციალური გამოქვეყნებისას. ასეთი მითითების გაკეთების მეთოდს თავად სახელმწიფოები განსაზღვრავენ.</p>					
---	--	--	--	--	--



2.1(ა)	დიდი ბრიტანეთის გაერთიანებული სამეფოს და ჩრდილოეთ ირლანდიასთან მიმართებით, პირველ პარაგრაფში მითითებული თარიღი 2000 წლის 20 იანვარი შეიცვალოს 2000 წლის 7 აპრილით.				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.
2.2	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან კომისიას გააცნონ იმ შიდა საკანონმდებლო აქტის ძირითადი პირობები, რომელიც მათ მიიღეს ან რომელსაც იღებენ იმ სფეროში, რომელიც რეგულირდება დირექტივით.				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.
3	წინამდებარე დირექტივა ძალაში შედის ევროპული თანამეგობრობის ოფიციალურ ჟურნალში გამოქვეყნების დღიდან.				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.





4	<p>წინამდებარე დირექტივა ვრცელდება წევრ სახელმწიფოებზე.</p> <p>ხელმოწერილია ბრიუსელში, 1997 წლის 15 დეკემბერს</p> <p>საბჭოს პრეზიდენტი</p> <p>ჟ.-კ. იუნკერი</p>				<p>ას მიემართება წევრ სახელმწიფოს.</p>
დანართი	<p>ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირის, ევროპის პროფესიული კავშირების კონფედერაციის და დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპულ ცენტრის ჩარჩო შეთანხმება ნახევარ-განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ</p>				



1	წინამდებარე ჩარჩო შეთანხმებამ უნდა ა) დაიცვას არასრულ სამუშაო განაკვეთზე მუშაობა დისკრიმინაციისაგ ან და	2	1.2 (4.1)	ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის,	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ კრძალავს დისკრიმინაციულ მოპყრობას, მათ შორის, არასრულ სამუშაო განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებულთა მიმართებითაც. აკრძალულ - „შრომითი ხელშეკრულების სტატუსი“.
---	---	---	-----------	---	----	--



<p>გააუმჯობესოს არასრულ სამუშაო განაკვეთზე მუშაობის ხარისხი; ბ) განავითაროს არასრულ სამუშაო განაკვეთზე მუშაობა და ხელი შეუწყოს სამუშაო დროის მოქნილ ორგანიზებას, რომელიც უპასუხებს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა მოთხოვნებს.</p>	<p>2</p>	<p>1.2 (16.1 )</p>	<p>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, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p> <p>არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომლის ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, გათვლილი კვირის ან საშუალოდ ერთ წლამდე ხანგრძლივობის</p>	<p>გარდა ამისა, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ გვთავაზობს არასრული სამუშაო გრაფიკით დასაქმების რეგულირებას.</p>
--	----------	--------------------	--	--



			<p>შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, ნაკლებია ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის ნორმირებულ სამუშაო დროზე.</p> <p>შენიშვნა: ამ მუხლის მიზნებისათვის სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომელიც იმავე ტიპის შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში იგივე დამსაქმებლისთვის ასრულებს იგივე ან მსგავს სამუშაოს ან საქმიანობას და დასაქმებულია იგივე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში. იგივე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის არარსებობის შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია იმავე დამსაქმებელთან ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი. ასეთის არარსებობის შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია საქმიანობის იმავე სფეროში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი.</p> <p>აკრძალულია შრომით</p>	
		2 1.2		



		<p>(16.2 )</p> <p>3 1</p>	<p>პირობებთან დაკავშირებით არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირთან შედარებით, მხოლოდ იმის გამო, რომ ეს პირი დასაქმებულია არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, გარდა იმ შემთხვევისა როდესაც განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულია ობიექტური საფუძვლით.</p> <p>ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული</p>	
--	--	---------------------------	--	--





				შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.		
2.1.	წინამდებარე შეთანხმება ძალაშია არასრულსამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულთა მიმართ, რომლებსაც კანონმდებლობით, კოლექტიური ხელშეკრულებები თ ან პრაქტიკით შესაბამის წევრ სახელმწიფოში გააჩნიათ შრომითი ხელშეკრულება ან არიან შრომით ურთიერთობაში.	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ვრცელდება საქართველოს ტერიტორიაზე არსებულ შრომით ურთიერთობებზე ყოველგვარი გამონაკლისის გარეშე.
2.2.	სოციალური პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ ცალკეული სახელმწიფოებრივი კანონმდებლობის, კოლექტიური ხელშეკრულებების	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ დირექტივასთან შედარებით აღიარებს დაცვის უფრო მაღალ სტანდარტს და არ ითვალისწინებს გამონაკლისი რეგულაციების განსაზღვრას შესაძლებლობას, გარდა 1.2(16.5) მ; რომლის თანახმადაც ერთზე მეტი შეთმუშაობისთვის რისკის შემცველი პროც



<p>ან პრაქტიკის შესაბამისად წევრ სახელმწიფოებს და/ან სოციალური პარტნიორებს შეუძლიათ შესაბამის დონეზე შრომითი ურთიერთობის სფეროში არსებული ცალკეული პრაქტიკის შესაბამისად ობიექტური მიზეზებით გამორიცხონ მთლიანად ან ნაწილობრივ ის არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულები, რომლებიც მხოლოდ პერიოდულად მუშაობენ. ეს გამონაკლისი შემდგომში რეგულარულად უნდა გადამოწმდეს, რათა დადგინდეს, არსებობს თუ არა კიდევ ის ობიექტური</p>			<p>შემთხვევაში აკრძალულია ერთზე მეტ სრულ ან/და არასრულ სამუშაო განაკვეთზე პირის დასაქმება თუ დასაქმებულის მიერ მეორე ან/და შემდეგი სრული ან/და არასრული სამუშაო განაკვეთის შესრულებით (შეთავსებით) ჯამურად ირღვევა V თავით დადგენილი სამუშაო დროის სტანდარტი. საქართველოს მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ განსაზღვრავს ერთზე მეტი შეთავსებით მუშაობისთვის რისკის შემცველი პროფესიების ჩამონათვალს. შენიშვნა: აღნიშნული ნორმის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა ეკისრება შესაბამისი პროფესიის ფარგლებში მეორე ან/და შემდეგ სრულ ან/და არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის დამსაქმებელს.</p>
--	--	--	---



	მიზნები, რომლებსაც ის ეფუძნება.					
3.1.	„არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული“- დასაქმებული, რომლის ნორმალური სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, გათვლილი კვირის ან საშუალოდ ერთ წლამდე დასაქმების პერიოდში, ნაკლებია ნორმალურ სრულ სამუშაო დღის ხანგრძლივობაზე	2	1.2 (16.1 )	არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომლის ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, გათვლილი კვირის ან საშუალოდ ერთ წლამდე ხანგრძლივობის შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, ნაკლებია ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის ნორმირებულ სამუშაო დროზე. შენიშვნა: ამ მუხლის მიზნებისათვის სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომელიც იმავე ტიპის შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში იგივე დამსაქმებლისთვის ასრულებს იგივე ან მსგავს სამუშაოს ან საქმიანობას და დასაქმებულია იგივე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში. იგივე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის არარსებობის შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია იმავე დამსაქმებელთან ანალოგიურ	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ასახულია როგორც „სრულ განაკვეთზე დასაქმებულის“, ასევე, „არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულის“ დეფინიცია. რაც შეეხება „სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულთან გათანაბრებულს“ საქართველოს კანონმდებლობა დასაქმებულთა დიფერენციაციას არ ახდენს სამუშაო დროის მიხედვით. შესაბამისად, არ არსებობს ამგვარი დეფინიციის ცალკე არსებობის საჭიროება.



				პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი. ასეთის არარსებობის შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია საქმიანობის იმავე სფეროში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი.		
3.2.	„სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულთან გათანაბრებული“ - იმავე დაწესებულებაში სრულ სამუშაო განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებული იმავე სახის შრომითი ხელშეკრულებით ან ურთიერთობით, რომელიც ასრულებს იმავე ან მსგავს სამუშაოს/საქმიანობას, რომლის დროსაც გათვალისწინებულ ია როგორც სამუშაო სტაჟის ხანგრძლივობა და კვალიფიკაცია/უნარები, ასევე სხვა მოსაზრებები. თუ იმავე დაწესებულებაში	2	1.2 (16.1 )	არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომლის ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, გათვლილი კვირის ან საშუალოდ ერთ წლამდე ხანგრძლივობის შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, ნაკლებია ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის ნორმირებულ სამუშაო დროზე. შენიშვნა: ამ მუხლის მიზნებისათვის სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომელიც იმავე ტიპის შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში იგივე დამსაქმებლისთვის ასრულებს იგივე ან მსგავს სამუშაოს ან საქმიანობას და დასაქმებულია იგივე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში. იგივე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში ანალოგიურ პირობებში სრულ	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ასახულია როგორც „სრულ განაკვეთზე დასაქმებულის“, ასევე, „არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულის“ დეფინიცია. რაც შეეხება „სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულთან გათანაბრებულს“ საქართველოს კანონმდებლობა დასაქმებულთა დიფერენციაციას არ ახდენს სამუშაო დროის მიხედვით. შესაბამისად, არ არსებობს ამგვარი დეფინიციის ცალკე არსებობის საჭიროება.



	არ არსებობს „სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულთან გათანაბრებული“, მაშინ შედარება მიიღწევა მოქმედი სატარიფო ხელშეკრულებები თ ან, ასეთის არარსებობის შემთხვევაში საკანონმდებლო ან კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებებით ან ეროვნული პრაქტიკით.			განაკვეთზე დასაქმებული პირის არარსებობის შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია იმავე დამსაქმებელთან ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი. ასეთის არარსებობის შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია საქმიანობის იმავე სფეროში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი.		
4.1.	არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულები მხოლოდ იმის გამო, რომ ისინი არასრულ სამუშაო განაკვეთზე არიან დასაქმებულები, არ უნდა სარგებლობდნენ უფრო უარესი პირობებით, ვიდრე სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულთან გათანაბრებულები, თუ ასეთი	2	1.2 (16.2 )	აკრძალულია შრომით პირობებთან დაკავშირებით არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირთან შედარებით, მხოლოდ იმის გამო, რომ ეს პირი დასაქმებულია არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, გარდა იმ შემთხვევისა როდესაც განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულია ობიექტური საფუძვლებით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ კრძალავს დისკრიმინაციას, მათ შორის, არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულებთან მიმართებაშიც.  ამასთანავე, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ სახელდებით მიუთითებს, რომ არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირები არ უნდა სარგებლობდნენ გაუარესებული პირობებით სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირებთან შედარებით.





	განსხვავება არ არის გამოწვეული ობიექტური მიზეზებით.				
4.2.	იქ, სადაც ეს შესაძლებელია, გამოიყენება <i>Pro-rata-temporis</i> პრინციპი.				შ დღევანდელი მდგომარეობით შრომის კანონმდებლობა პირდაპირ არ ითვალისწინებს სამუშაოზე დატვირთვის პროპორციულად შესაბამისი ბენეფიტების/სარგებლის დადგენის წესს. შესაბამისად, <i>pro-rata-temporis</i> პრინციპის შემოღება გამოიწვევდა არსებულ შრომის კოდექსთან მიმართებით დასაქმებულთა მდგომარეობის გაუარესებას.
4.3.	ამ მუხლის გამოყენების პროცედურები განისაზღვრება წევრი სახელმწიფოების და/ან სოციალური პარტნიორების მიერ ევროკავშირის სამართლებრივი ნორმებისა და ცალკეული სახელმწიფოებრივი საკანონმდებლო და კოლექტიური	2	1.2 (16.2 ) აკრძალულია შრომით პირობებთან დაკავშირებით არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირთან შედარებით, მხოლოდ იმის გამო, რომ ეს პირი დასაქმებულია არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, გარდა იმ შემთხვევისა როდესაც განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულია ობიექტური საფუძვლებით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ გათვალისწინებულია ის მექანიზმი, რაზეც საუბარია დირექტივის მუხლში. აკრძალვა, შესაძლოა დადგენილ იქნეს კოლექტიური ხელშეკრულებითაც.
	და კოლექტიური		კოლექტიური ხელშეკრულება		



	ხელშეკრულებების დებულებებისა და პრაქტიკის გათვალისწინებით.	2	1.2 (55.1 )	იდება ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის.		
		2	1.2 (55.2 )	კოლექტიური ხელშეკრულება: ა) განსაზღვრავს შრომის პირობებს; ბ) აწესრიგებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობას; გ) აწესრიგებს ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის ურთიერთობას.		
		2	1.2 (55.3 )	მხარეები თავად განსაზღვრავენ კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებს.		
4.4.	იქ, სადაც ეს გამართლებულია ობიექტური მიზეზებით, წევრ სახელმწიფოებს სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციების შემდეგ და/ან სოციალურ პარტნიორებს	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ვრცელდება საქართველოს ტერიტორიაზე არსებულ შრომით ურთიერთობებზე ყოველგვარი გამონაკლისის გარეშე.



<p>ცალკეული სახელმწიფოებრივი ნორმების, კოლექტიური ხელშეკრულებების ან პრაქტიკის შესაბამისად შეუძლიათ, საჭიროების შემთხვევაში, განსაზღვრულ (ზოგიერთ) საქმიანობის (შრომის) პირობებზე წვდომა დამოკიდებული გახადონ შრომით სტაჟზე, სამუშაო დროზე ან ხელფასზე. არასრული სამუშაო განაკვეთის კრიტერიუმები განსაზღვრულ საქმიანობის (შრომის) პირობების შესახებ უნდა შემოწმდეს რეგულარულად მე-4 მუხლის პირველ პუნქტში დასახელებული დისკრიმინაციის აკრძალვის</p>					
---	--	--	--	--	--



	პრინციპის გათვალისწინებით.					
5.1.	წინამდებარე შეთანხმების პირველი მუხლის ფარგლებში და არასრულ სამუშაო განაკვეთზე და სრულ განაკვეთზე დასაქმებულთა დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის შესაბამისად: ა) წევრმა სახელმწიფოებმა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ ცალკეული სახელმწიფოებრივი ნორმების ან პრაქტიკის შესაბამისად უნდა უზრუნველყონ იმ სამართლებრივი ან ადმინისტრაციულ-ტექნიკური ხასიათის დაბრკოლებების იდენტიფიცირება და შემოწმება და საჭიროების შემთხვევაში აღმოფხვრა,	2	1.2 (82.1)	სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (შემდგომ – სამმხრივი კომისია) არის საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანო. სამხრივი კომისია ანგარიშვალდებულია სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარის – საქართველოს პრემიერ-მინისტრის წინაშე.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს სოციალური დიალოგის ფორმატს, სამმხრივი კომისიის სახით, რომლის მანდატი, ასევე, მოიცავს სამუშაო დროსთან დაკავშირებული საკითხების განხილვასა და მასზე გადაწყვეტილების მიღებას.
		2	1.2 (82.2)	სამმხრივი კომისია საქმიანობისას ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, საქართველოს კანონებით, საქართველოს პარლამენტის დადგენილებებით, საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანებებით და სხვა სამართლებრივი აქტებით.		
		2	1.2 (82.3)	სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი		



<p>რომლებსაც შეუძლიათ შეზღუდონ არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმება.</p> <p>ბ) სოციალურმა პარტნიორებმა მათი კომპეტენციის ფარგლებში კოლექტიური ხელშეკრულებები თ</p> <p>გათვალისწინებულ ი პროცედურების შესაბამისად უნდა უზრუნველყონ იმ სამართლებრივი ან ადმინისტრაციულ-ტექნიკური ხასიათის დაბრკოლებების იდენტიფიცირება და შემოწმება და საჭიროების შემთხვევაში აღმოფხვრა,</p> <p>რომლებსაც შეუძლიათ შეზღუდონ არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმება.</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>	<p>1.2 (82.4)</p> <p>1.2 (82.5)</p> <p>1.2 (82.6)</p>	<p>დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები.</p> <p>თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი, რომლებიც შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციას წარმოადგენდნენ. ამ ორგანიზაციების წარმომადგენელთა სამმხრივი კომისიის შემადგენლობაში შეყვანის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარე.</p> <p>თითოეული დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც სამმხრივი კომისიის მხარეა, თავად იღებს გადაწყვეტილებას სამმხრივი კომისიის წევრებად წარსადგენად საკუთარ წარმომადგენელთა შერჩევის თაობაზე.</p> <p>სამმხრივი კომისიის წევრებად წარდგენილი უნდა იქნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ</p>	
---	----------------------------	---	---	--





				კომისიის დანარჩენ 5-5 წევრს.		
		2	1.2 (82.7)	<p>სამმხრივ კომისიაში საქართველოს მთავრობას სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარესთან ერთად წარმოადგენენ ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი პირები შემდეგი სახელმწიფო დაწესებულებებიდან:</p> <p>ა) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;</p> <p>ბ) საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო;</p> <p>გ) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;</p> <p>დ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;</p> <p>ე) საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო.</p>		
		2	1.2 (83.1)	<p>სოციალური პარტნიორობა არის შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით სოციალურ პარტნიორებს – დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების), დასაქმებულის (დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო დაწესებულების</p>		



				<p>წარმომადგენლებს – შორის დიალოგისა და თანამშრომლობის სისტემა.</p>		
		2	1.2 (83. 2)	<p>სამმხრივი კომისიის საქმიანობა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:</p> <p>ა) მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა;</p> <p>ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა;</p> <p>გ) ნდობა და კეთილსინდისიერება</p> <p>დ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა;</p> <p>დ) ინფორმირებულობა;</p> <p>ე) ვალდებულებათა შესრულება;</p> <p>ვ) ტრიპარტიზმი;</p> <p>ზ) კონსენსუსი.</p>		
		2	1.2 (83. 3)	<p>სოციალური პარტნიორობის განვითარება შესაძლებელია ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.</p>		
		2	1.2 (84)	<p>სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:</p> <p>ა) ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, წევრებს შორის</p>		



		2	<p>შეთანხმებისა და კონსენსუსის წახალისება;</p> <p>ბ) მთავრობასთან კონსულტაციების გამართვა შრომის, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული საერთო ინტერესის მქონე საკითხების, მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ, რომლებიც შეეხება სახელმწიფო ბიუჯეტს, მინიმალურ ხელფასს და ნებისმიერ სხვა საკითხს, რომლებმაც შესაძლოა გავლენა მოახდინონ დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესებზე;</p> <p>გ) შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, სამმხრივი კომისიის წევრთათვის მნიშვნელობის მქონე ნებისმიერ სხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისათვის წარდგენა .</p> <p>თავისი ფუნქციების შესასრულებლად, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია:</p> <p>ა) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეთა მიერ</p>	
--	--	---	---	--



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



		2	1.2 (85.2)	<p>სამმხრივი კომისიის წევრთა უფლებამოსილების ვადაა 3 წელი. სამმხრივი კომისიის ახალი შემადგენლობა განისაზღვრება წინა შემადგენლობის უფლებამოსილების ვადის გასვლამდე.</p>		
		2	1.2 (85.3)	<p>სამმხრივი კომისიის დებულებას, რომლითაც განისაზღვრება სამმხრივი კომისიის შემადგენლობა, სტრუქტურა, საქმიანობისა და შემადგენლობის დამტკიცების წესები, დადგენილებით ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.</p>		
		2	1.2 (85.4)	<p>კონკრეტული საკითხების განხილვის მიზნით, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია შექმნას მუდმივი ან დროებითი ქვეკომიტეტები და სამუშაო ჯგუფები. სამმხრივი კომისიის ფარგლებში მუდმივად უნდა მოქმედებდეს ქვეკომიტეტი, რომლის ფუნქციაა სამმხრივი კონსულტაციის გამართვა „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ 1976 წლის №144 კონვენციით გათვალისწინებული საერთაშორისო შრომით</p>		





				სტანდარტებთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ.		
5.2.	დასაქმებულის უარი სრული სამუშაო განაკვეთიდან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე გადაყვანის შესახებ და პირიქით, არ წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც საკანონმდებლო და კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებების და ეროვნული პრაქტიკის შესაბამისად არსებობს სხვა საფუძველები, როგორცაა საწარმოო აუცილებლობა.	2	1.2 (16.3 )	დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სრული სამუშაო განაკვეთიდან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე ან არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის შესახებ დასაქმებულის უარის საფუძველით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შესაბამისი წინაპირობების დაცვით დამსაქმებელს უფლება აქვს შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველით.	სშ	
5.3.	დამსაქმებელმა, რამდენადაც ეს შესაძლებელია უნდა	2	1.2 (16.4 )	რამდენადაც ეს შესაძლებელია, დამსაქმებელმა უნდა გაითვალისწინოს:  ა) დასაქმებულთა მოთხოვნა სრული განაკვეთის სამუშაოდან	სშ	



<p>a) გაითვალისწინოს სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულთა განცხადებები დაწესებულებაში არსებულ ვაკანტურ არასრულ სამუშაო განაკვეთზე გადაყვანის შესახებ;</p> <p>b) გაითვალისწინოს არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულთა განცხადებები სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადაყვანის შესახებ ან მათი სამუშაო დროის გაზრდის შესახებ, ასეთი შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში;</p> <p>c) იზრუნოს სრული სამუშაო განაკვეთიდან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე და პირიქით გადასვლის გამარტივებაზე და დროულად</p>		<p>დამსაქმებელთან არსებული არასრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის შესახებ;</p> <p>ბ) დასაქმებულთა მოთხოვნა არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის ან სამუშაო დროის გაზრდის შესახებ, ასეთი შესაძლებლობის არსებობისას;</p> <p>გ) არსებული სრული და არასრული სამუშაო განაკვეთების შესახებ ინფორმაციის დროულად გავრცელება სრული სამუშაო განაკვეთიდან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე ან არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის ხელშეწყობის უზრუნველსაყოფად.</p> <p>დ) წამახალისებელი ღონისძიებები საწარმოს ყველა დონეზე (მათ შორის წამყვანი/მენეჯერული თანამდებობების ჩათვლით) არასრული სამუშაო განაკვეთის ხელმისაწვდომობისთვის ასევე, სადაც ეს მიზანშეწონილია, არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირების პროფესიული მომზადების, კარიერული წინსვლისა და</p>	
--	--	---	--



<p>         მიაწოდოს ინფორმაცია სრულ და არასრულ სამუშაო განაკვეთებზე დაწესებულებაში არსებული თავისუფალი სამუშაო ადგილების შესახებ;       </p> <p>         d) გაამარტივოს ზომები, რომლებიც გაამარტივებს არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმების ხელმისაწვდომობას დაწესებულების ყველა დონეზე კვალიფიციური და წამყვანი თანამდებობების ჩათვლით და საჭიროების შემთხვევაში, ასევე გაატაროს ზომები არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულთა პროფესიული განათლების ხელმისაწვდომობისთვის, ხელი       </p>		<p>         პროფესიული მობილობის ხელშეწყობისთვის.       </p>	
---	--	--	--



	<p>შეუწყოს კარიერულ წინსვლასა და პროფესიულ მობილობას;</p> <p>e) მიაწოდოს ინფორმაცია არსებულ დასაქმებულთა წარმომადგენლობებს დაწესებულებაში არასრული სამუშაო განაკვეთზე დასაქმების შესახებ.</p>				
6.1.	<p>წევრ სახელმწიფოებს და/ან სოციალურ პარტნიორებს შეუძლიათ შეინარჩუნონ ან შემოიღონ წინამდებარე შეთანხმებაში განსაზღვრულ პირობებზე უფრო ხელსაყრელი პირობები.</p>				<p>ას</p> <p>დირექტივის აღნიშნული დებულებები მიემართება მისი მიღების მომენტისთვის წევრი სახელმწიფოების მიერ გასატარებელ ღონისძიებებს დირექტივის სწორი იმპლემენტაციის უზრუნველსაყოფად. თუმცა, აქვე უნდა აღნიშნოს, რომ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ აუმჯობესებს არსებულ სტანდარტს და სწორედ, დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესება არის საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელების ერთ-ერთი ძირითადი მიზანი.</p>
6.2.	<p>ამ შეთანხმების განხორციელება</p>				<p>ას</p> <p>დირექტივის აღნიშნული დებულებები მიემართება მისი მიღების მომენტისთვის</p>



<p>(იმპლემენტაცია) არ წარმოადგენს ამ შეთანხმებას დაქვემდებარებულ სფეროში დასაქმებულების ზოგადი დაცვის დონის შემცირების საფუძველს; ეს არ ეხება წევრი სახელმწიფოების და/ან სოციალური პარტნიორების უფლებას, გარემოებების ცვლილებისას განავითარონ სამართლებრივი და ადმინისტრაციული ნორმები ან კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებები და არ ეწინააღმდეგება 5(1) პარაგრაფს, თუ დაცულია 4(1) პარაგრაფში განსაზღვრული პრინციპები დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ.</p>					<p>სახელმწიფოების მიერ გასატარებელ ღონისძიებებს დირექტივის სწორი იმპლემენტაციის უზრუნველსაყოფად. თუმცა, აქვე უნდა აღნიშნოს, რომ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ აუმჯობესებს არსებულ სტანდარტს და სწორედ, დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესება არის საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელების ერთ-ერთი ძირითადი მიზანი.</p>
<p>6.3. ეს შეთანხმება არ ეხება სოციალურ პარტნიორების უფლებას შესაბამის</p>				<p>ას</p>	<p>დირექტივის აღნიშნული დებულებები მიიმართება მისი მიღების მომენტისთვის სახელმწიფოების მიერ გასატარებელ ღონისძიებებს დირექტივის სწორი იმპლემ</p>





	<p>დონეზე, ევროპული დონის ჩათვლით, გააფორმონ შეთანხმებები წინამდებარე შეთანხმების ადაპტაციისა და დამატებების შესახებ, რათა გათვალისწინებულ იქნას შესაბამისი სოციალური პარტნიორების სპეციფიკური მოთხოვნები.</p>				<p>უზრუნველსაყოფად. თუმცა, აქვე უნდა აღნიშნოს, რომ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ აუქმობებს არსებულ სტანდარტს და სწორედ, დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესება არის საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელების ერთ-ერთი ძირითადი მიზანი.</p>
6.4.	<p>ეს შეთანხმება ძალაშია ევროგაერთიანების სპეციფიკური დებულებების დაურღვევლად, კერძოდ, ევროკავშირის დებულებების მიმართ ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი მოპყრობისა და თანაბარი შესაძლებლობების შესახებ.</p>				<p>ას მიემართება წევრი სახელმწიფოს ვალდებულებას სხვა დირექტივით გათვალისწინებული თანაბარი მოპყრობის პრინციპის სრული იმპლემენტაციის თვალსაზრისით.</p>



6.5.	ამ შეთანხმების საფუძველზე წარმოშობილი სადაო საკითხების თავიდან აცილება და აღმოფხვრა მიიღწევა ცალკეული სახელმწიფოებრივი ი სამართლებრივი ნორმების, კოლექტიური ხელშეკრულებების ან პრაქტიკის შესაბამისად.				ას მიემართება მხოლოდ წევრ სახელმწიფოს.
6.6.	ხელმოწერი მხარეები ამოწმებენ ამ შეთანხმების გამოყენებას საბჭოს კომიტეტის გადაწყვეტილების მიღებიდან ხუთი წლის შემდეგ, თუ ერთ-ერთი მათგანი განაცხადებს ამის შესახებ.				ას მიემართება მხოლოდ წევრ სახელმწიფოს.



ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი

<p>1991 წლის 14 ოქტომბრის საბჭოს 91/533/EEC დირექტივა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებ<sup>i</sup></p>		<p>საქართველოს ნორმატიული აქტის / აქტების პროექტი / პროექტები და შესაბამისი მოქმედი ნორმატიული აქტი / აქტები , არსებობის შემთხვევაში :</p> <p>№1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“</p> <p>№2. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“</p> <p>შესაბამისობა :</p> <p>სშ – სრულად შესაბამისი</p> <p>ნშ – ნაწილობრივ შესაბამისი</p> <p>შ – შეუსაბამო</p> <p>ას – არასავალდებულო</p>				
1	2	3	4	5	6	7
მუხლი ან ნაწილი	ნორმის ტექსტი	№	მუხლი ან პუნქტი (ნაწილი)	ნორმის ტექსტი	შე საბ ა მ ი ს ო ბ ა	შენიშვნები
1.1.	წინამდებარე დირექტივა გამოიყენება ყველა დასაქმებულის მიმართ,	1	1.1.	ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ	სშ	შრომის კოდექსი ვრცელდება ყველა დასაქმებულზე მათი ხელშეკრულების ტიპისა და შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის დროის მიუხედავად.



	რომლებსაც წევრ სახელმწიფოში მოქმედი სამართლის შესაბამისად აქვთ შრომითი ხელშეკრულება ან იმყოფებიან შრომითი ურთიერთობაში.	2	1.2(8 6)	რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.  ეს კანონი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა.		
1.2. (a.b)	წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ გაითვალისწინონ, რომ წინამდებარე დირექტივა არ გამოიყენება იმ დასაქმებულთა იმ რთ, რომელთა შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის ა) - საერთო ვადა მოიცავს მაქსიმუმ ერთ თვეს და/ან - სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა მოიცავს მაქსიმუმ 8 საათს ან ბ) თუ სამუშაო და/ან საქმიანობა	1  2	1.1  1.2(8 6)	ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.  ეს კანონი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა.	სშ	შრომის კოდექსი ვრცელდება ყველა დასაქმებულზე და ქვეყანა არ იყენებს დირექტივით დადგენილ დისკრეციას გამონაკლისის დამკვეთთან დაკავშირებით. ამრიგად, შრომის კოდექსი სრულ შესაბამისობაშია დირექტივასთან.



	შემთხვევითი და/ანსპეციფიკური ხასიათისაა და იმ პირობით, რომ წინამდებარე დირექტივის არ გამოყენება ასეთ შემთხვევებში ობიექტური გარემოებებითაა გამართლებული.				
2.1	დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს წინამდებარე დირექტივას დაქვემდებარებული დასაქმებულების (შემდგომში-დასაქმებულები) ინფორმირება შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობების არსებითი პირობების შესახებ.	2	1.2 (11.6 ) დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს მიაწოდოს ინფორმაცია: ა) შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ; ბ) შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (წერილობითი ან ზეპირი) და ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი) შესახებ; გ) შრომის პირობების შესახებ; დ) შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ; ე) შრომის ანაზღაურების შესახებ.	სშ	ჯერ კიდევ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის ეტაპზე დამსაქმებელს ეკისრება კანდიდატის ინფორმირების ვალდებულების შრომითი ხელშეკრულების ზოგიერთი არსებითი პირობის შესახებ. მით უფრო, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ 1.2 (14.1) მუხლში დეტალურადაა გაწერილი შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები, რომელთა ინფორმირების-გაცნობის ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება.
2.2	პირველი პუნქტით აღნიშნული ინფორმაცია უნდა	2	1.2 (14.1 ) შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: ა) ინფორმაცია შრომითი	სშ	





<p>შეიცავდეს მინიმუმ შემდეგ მონაცემებს:</p> <p>a) მხარეთა რეკვიზიტები;</p> <p>b) სამუშაო ადგილი ან, თუ საქმე არ ეხება ფიქსირებულ ან ძირითად სამუშაო ადგილს, მითითებას იმის შესახებ, რომ დასაქმებული ძირითადად სხვადასხვა ადგილებზეა დასაქმებული, ასევე დამსაქმებლის ბიზნესის რეგისტრაციის ან შესაბამისად იურიდიულ მისამართი;</p> <p>c) (i) სამუშაო ადგილის დასახელებას, რანგსა და კატეგორიას, რომელზეც დაინიშნა დასაქმებული</p>		<p>ხელშეკრულების მხარეთა შესახებ;</p> <p>ბ) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;</p> <p>ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო;</p> <p>გ) სამუშაო ადგილი, დამსაქმებლის იურიდიული მისამართი ან საჭიროების შემთხვევაში, დამსაქმებლის ჩვეულებრივი ადგილსამყოფელი და ინფორმაცია სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ თუ არ არის განსაზღვრული დასაქმებულის მუდმივი ან ძირითადი სამუშაო ადგილი.</p> <p>დ) თანამდებობა (რანგის, თანრიგის, კატეგორიის და ა.შ. მითითებით, ასეთის არსებობის შემთხვევაში) და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან მისი აღწერილობა;</p> <p>ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა, მისი კომპონენტები (ძირითადი ხელფასი ან/და სატარიფო განაკვეთი, დანამატი, პრემია და სხვ.) და გადახდის წესი;</p> <p>ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;</p>		
---	--	---	--	--



<p>თანამდებობა; ან (ii) სამუშაოს მოკლე დახასიათება ან აღწერა;</p> <p>d) შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის დაწყების თარიღი;</p> <p>e) ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობისას: შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის მოსალოდნელი ხანგრძლივობა;</p> <p>f) ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, რომლით სარგებლობის უფლებაც აქვს დასაქმებულს, ან თუ მის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება კონკრეტული</p>		<p>ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი;</p> <p>თ) დამსაქმებლის და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი;</p> <p>ი) კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებები, იმ შემთხვევაში, თუ ისინი განსხვავებულად არეგულირებენ დასაქმებულთა შრომის პირობებს.</p>		
--	--	--	--	--



<p>მომენტისთვის შეუძლებელია, მაშინ ასეთი შვებულების განსაზღვრისა და მიცემის პროცედურა;</p> <p>გ) შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ დასაცავი ვადების ხანგრძლივობა ან, თუ მის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება კონკრეტული მომენტისთვის შეუძლებელია, მაშინ ასეთი ხელშეკრულების ან ურთიერთობის შეწყვეტის ვადების განსაზღვრის პროცედურა;</p> <p>h) შრომის ანაზღაურების საწყისი მოცულობა, სხვა შემადგენელი</p>					
--	--	--	--	--	--



<p>ნაწილები, ასევე შრომის ანაზღაურების გადახდის პერიოდულობა, რომლის მიღების უფლებაც აქვს დასაქმებულს;</p> <p>I) დასაქმებულის ჩვეულებრივი სამუშაო დღის ან კვირის ხანგრძლივობა;</p> <p>j) საჭიროების შემთხვევაში: (i) კოლექტიური შეთანხმებები რომლებითაც რეგულირდება დასაქმებულთა შრომის სამუშაო პირობები. ii) საწარმოს ფარგლებს გარეთ ცალკეული ერთობლივი ორგანოების ან ინსტიტუციების მიერ დადებული კოლექტიური ხელშეკრულების შემთხვევაში, კომპეტენტური</p>					
--	--	--	--	--	--



	ორგანოების ან კომპეტენტური ინსტიტუციების შესახებ მონაცემები, რომელთა ფარგლებშიც ისინი დაიდო.				
2.3	მე-2 პუნქტის f), g), h) და i) ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ ინფორმაცია შესაძლებელია გაცემული იყოს შესაბამისი სფეროებისთვის მოქმედ სამართლებრივ და ადმინისტრაციულ ნორმებზე, ასევე კოლექტიური შეთანხმებებისა და ხელშეკრულებების ნორმებზე მითითებით.	2	1.2 (55.1 )	კოლექტიური ხელშეკრულება იდება ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის.	სშ
		2	1.2 (55.2 )	კოლექტიური ხელშეკრულება: ა) განსაზღვრავს შრომის პირობებს; ბ) აწესრიგებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობას; გ) აწესრიგებს ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის ურთიერთობას.	
		2	1.2 (55.3 )	მხარეები თავად განსაზღვრავენ	
					საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს კოლექტიური ხელშეკრულების რეგულირების საგანს, რომელიც მოიცავს არა მხოლოდ დირექტივაში მოცემულ პუნქტებს, არამედ შრომით პირობებთან დაკავშირებულ ნებისმიერ საკითხს. უფრო მეტიც, მას აქვს უპირატესი ძალა ვიდრე, შრომის ინდივიდუალურ ხელშეკრულებას, თუკი, იგი აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.





		2	1.2 (55.4 )	კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებს. ერთ-ერთი მხარის მიერ კოლექტიური ხელშეკრულების დადების თაობაზე ინიციატივის გამოჩენის შემთხვევაში მხარეები ვალდებული არიან, კეთილსინდისიერად აწარმოონ მოლაპარაკება.	
		2	1.2 (55.5 )	მოლაპარაკების პროცესში მხარეები ერთმანეთს აწვდიან ინფორმაციას მოლაპარაკებასთან დაკავშირებული საკითხის (საკითხების) თაობაზე. მხარეს უფლება აქვს, არ მიაწოდოს მეორე მხარეს კონფიდენციალური ინფორმაცია, ხოლო კონფიდენციალური ან/და სხვა სახის ინფორმაციის მიწოდების შემთხვევაში მოითხოვოს ამ ინფორმაციის კონფიდენციალურობის დაცვა.	
		2	1.2 (57.1 )	კოლექტიური ხელშეკრულება იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.	



		2	1.2 (57.2 )	კოლექტიური ხელშეკრულება იდება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.	
		2	1.2 (57.4 )	განუსაზღვრელი ვადით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება უნდა ითვალისწინებდეს მისი გადასინჯვის, შეცვლისა და შეწყვეტის შესახებ დებულებებს.	
		2	1.2 (57.5 )	კოლექტიური ხელშეკრულების არსებობა არ ზღუდავს დამსაქმებლის ან დასაქმებულის უფლებას, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა, რაც არ იწვევს ამ ხელშეკრულების მონაწილე სხვა დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.	
		2	1.2 (57.6 )	კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული ხელშეკრულების სუბიექტები.	
		2	1.2 (57.7 )	კოლექტიური ხელშეკრულებით	



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



				<p>ნაკლებს, რომ დამსაქმებელთან ცალკე აწარმოოს მოლაპარაკება და დადოს ცალკე კოლექტიური ხელშეკრულება.</p> <p>კოლექტიური ხელშეკრულების დებულებები ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ დასაქმებულთა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებების განუყოფელი ნაწილია.</p> <p>ბათილია კოლექტიური ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს.</p>		
3.1	<p>მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებულ ი მონაცემების შესახებ ინფორმირება მიიღწევა დასაქმებულისთვის შრომითი საქმიანობის დაწყებიდან არაუგვიანეს 2 თვისა შემდეგი წერილობითი</p>	2	<p>1.2 (12.1) შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.</p> <p>2 1.2 (12.2) შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა ერთ თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვლისწინებს დირექტივაში მითითებული ინფორმაციის წერილობით მიწოდების ვალდებულებას წერილობითი ხელშეკრულების გაფორმების შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის დღიდანვე, ხოლო ზეპირი შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში - დასაქმებიდან არაუგვიანეს ერთი თვისა.</p>	



<p>დოკუმენტების გადაცემით:</p> <p>ა) წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება და/ან</p> <p>ბ) ბრძანება დანიშვნის შესახებ და/ან</p> <p>გ) ერთი ან მეტი სხვა წერილობითი დოკუმენტი, თუ ამ დოკუმენტებიდან მინიმუმ ერთი მოიცავს მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის a), b) c), d), h) და i) ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ ყველა მოწაგვმს.</p>					
<p>3.2 თუ დასაქმებულს არ გადაეცემა არც ერთი დოკუმენტი პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ ვადაში, მაშინ დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაოზე მიღებიდან არაუგვიანეს 2 თვისა გადასცეს დასაქმებულს</p>	<p>2</p> <p>2</p>	<p>1.2 (12.1 )</p> <p>1.2 (12.2 )</p>	<p>შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.</p> <p>შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა ერთ თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.</p>	<p>სშ</p>	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ გამორიცხავს ისეთ შემთხვევას, როდესაც დამსაქმებელ არ გადასცემს დასაქმებულს დირექტივით მოთხოვნილ სავალდებულო ინფორმაციას სამუშაოზე მიღებისას ან ზეპირი შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში - დასაქმებიდან არაუგვიანეს ერთი თვისა. ამდენად, აღარ იკვეთება დირექტივის 3.2 მუხლში მითითებული დათქმის კანონპროექტში გათვალისწინებულის საჭიროება.</p>





<p>ხელმოწერილი წერილობითი განმარტება, რომელიც უნდა შეიცავდეს მინიმუმ მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრულ მონაცემებს.</p> <p>თუ დოკუმენტები მოიცავს პირველ პუნქტში დასახელებული სავალდებულო მონაცემების მხოლოდ ნაწილს, მაშინ ამ პუნქტის პირველი ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი განმარტება ვრცელდება მონაცემების დანარჩენ ნაწილზე.</p>					
<p>3.3 თუ შრომითი ხელშეკრულება ან შრომითი ურთიერთობა მთავრდება დასაქმებულის სამუშაოზე მიღებიდან ორთვიანი ვადის</p>	<p>2</p>	<p>1.2 (12.1 )</p> <p>2 1.2 (12.2 )</p>	<p>შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.</p> <p>შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა ერთ</p>	<p>სშ</p>	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ გამორიცხავს ისეთ შემთხვევას, როდესაც დამსაქმებელ არ გადასცემს დასაქმებულს დირექტივით მოთხოვნილ სავალდებულო ინფორმაციას სამუშაოზე მიღებისას ან ზეპირი შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში - დასაქმებიდან არაუგვიანეს ერთი თვისა. ამდენა იკვეთება დირექტივის 3.3 მუხლში მითითებულ კანონპროექტში გათვალისწინებულის საჭიროებ.</p>



	<p>გასვლამდე, მაშინ დასაქმებულის ინფორმირება უნდა განხორციელდეს მე-2 მუხლისა და ამ მუხლის მიხედვით არაუგვიანეს ამ ვადის გასვლამდე.</p>			<p>თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.</p>	
4.1	<p>თუ დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს ერთ ან რამოდენიმე არაწევრ ქვეყანაში, რომლის სამართლებრივ ნორმებს და/ან პრაქტიკასაც ექვემდებარება შრომითი ხელშეკრულება ან შრომითი ურთიერთობა, მაშინ მე-3 მუხლში დასახელებული დოკუმენტ(ებ)ი უნდა გადაეცეს დასაქმებულს გამგზავრებამდე და უნდა შეიცავდეს მინიმუმ შემდეგ დამატებით მონაცემებს:</p> <p>a) საზღვარგარეთ შესასრულებელი</p>			<p>ას</p>	<p>დირექტივის ამ ნორმაში საუბარია ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოს მოქალაქის დასაქმებაზე არაწევრ სახელმწიფოში და შესაბამისად საქართველოთან მიმართებით ეს ნორმა არარელევანტურია.</p>



	<p>სამუშაოს ხანგრძლივობა, b) ვალუტა, რომელშიც ხორციელდება შრომის ანაზღაურება, c) საჭიროების შემთხვევაში საზღვარგარეთ ყოფნასთან დაკავშირებული ბენეფიტები ფულადი სახით და ნატურით, d) საჭიროების შემთხვევაში დასაქმებულის უკან დაბრუნების პირობები.</p>					
4.2	<p>პირველი პუნქტის b) და c) ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ ი მონაცემების შესახებ ინფორმირება შესაძლებელია გაიცეს შესაბამისი სფეროებისთვის მოქმედ სამართლებრივ და ადმინისტრაციულ ნორმებზე, ასევე კოლექტიური</p>				ას	<p>დირექტივის ამ ნორმაში საუბარია ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოს მოქალაქის დასაქმებაზე არაწევ სახელმწიფოში და შესაბამისად საქართველოთან მიმართებით ეს ნორმა არარელევანტურია.</p>



	შეთანხმებებისა და ხელშეკრულებების ნორმებზე მითითებით.				
4.3	პირველი და მე-2 პუნქტები არ გამოიყენება, თუ მუშაობის ხანგრძლივობა საზღვარგარეთის ქვეყანაში, რომლის სამართლის ნორმები და/ან პრაქტიკაც ვრცელდება შრომით ხელშეკრულებაზე ან შრომით ურთიერთობებზე, შეადგენს ერთ თვეს ან ნაკლებს.			ას	დირექტივის ამ ნორმაში საუბარია ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოს მოქალაქის დასაქმებაზე არაწევ სახელმწიფოში და შესაბამისად საქართველოთან მიმართებით ეს ნორმა არარელევანტურია.
5.1	მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტითა და მე-4 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ ი მონაცემების ნებისმიერი ცვლილება უნდა იყოს წერილობითი დოკუმენტის შემადგენელი ნაწილი, რომელიც დამსაქმებელმა დასაქმებულს უნდა	2	1.2 (20.2 ) შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილების შესაძლებლობას მხოლოდ მხარეთა შეთანხმების შედეგად.



	გადასცეს შესაბამისი ცვლილების ძალაში შესვლიდან არაუგვიანეს ერთი თვისა.					
5.2	პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ ი წერილობითი დოკუმენტი არ არის სავალდებულო საკანონმდებლო და სამართლებრივი ნორმების, ასევე ადმინისტრაციული წესებისა და კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებების ცვლილების შემთხვევაში, რომლებთანაც დაკავშირებულია მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ ი დოკუმენტები, რომლებიც საჭიროების შემთხვევაში სრულყოფილია მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად.	2	1.2 (20.2 )	შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილების შესაძლებლობას მხოლოდ მხარეთა შეთანხმების შედეგად.  საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს შემთხვევებს, როდესაც საჭირო არ არის შეთანხმება ცვლილებაზე, ეს ეხება შემთხვევებს, როდესაც ცვლილების მიზეზი კანონმდებლობის ცვლილებაა. გარდა ამისა, კანონი მიუთითებს კოლექტიური ხელშეკრულებების უპირატესობაზე ინდივიდუალურ ხელშეკრულებასთან მიმართებით, იმ დათქმით, რომ კოლექტიური ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.
		2	1.2 (20.3 )	შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა, რომელიც განპირობებულია კანონმდებლობის ცვლილებით, არ საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას.		
		2	1.2 (57.9 )	ბათილია კოლექტიური ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს.		





6	<p>წინამდებარე დირექტივა არ აყენებს ზიანს ეროვნულ კანონმდებლობას და პრაქტიკას შემდეგთან დაკავშირებით:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის ფორმა,</li> <li>-ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობების ფორმის ან შინაარსის არსებობის დადასტურება,</li> <li>- შესაბამისი პროცესუალური ნორმები.</li> </ul>	2	1.2 (12.1 )	<p>შრომითი ხელშეკრულება იდება ზეპირი ან წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ აუარესებს კანონმდებლობით დადგენილ სტანდარტს დირექტივის ამ მუხლით გათვალისწინებულ სტანდარტებთან მიმართებით, უფრო მეტიც, შემოდის ერთი თვის შემდეგ წერილობითი ხელშეკრულების დადების ვალდებულება.</p>
7	<p>წინამდებარე დირექტივა არ ეხება წევრი სახელმწიფოების უფლებას, გამოიყენოს ან გამოსცეს დასაქმებულებისთვის უკეთესი საკანონმდებლო ან ადმინისტრაციული ნორმები ან ხელი შეუწყოს ან</p>				ას	<p>დირექტივა ამლევს წევრ სახელმწიფოებს უფლებას დაადგინონ დირექტივით გათვალისწინებულზე მაღალი სტანდარტი.</p>



<p>შესაძლებელი გახადოს დასაქმებულებისთვის, რომ კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ იქნას უკეთესი პირობები.</p>					
<p>8.1 წევრი სახელმწიფოები გამოსცემენ შიდასახელმწიფოებრივ ნორმებს, რომლებიც აუცილებელია იმისათვის, რომ ყოველ დასაქმებულს, რომლის უფლებებიც დაირღვა წინამდებარე დირექტივიდან გამომდინარე ვალდებულებების შეუსრულებლობით, შეეძლოს კომპეტენტური უწყებებისადმი მიმართვის შემდეგ დაიცვას თავისი უფლებები სასამართლოში.</p>	2	1.2 (75)	<p>1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების და შრომით უფლებებთან და</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს შრომის უფლების დარღვევის შემთხვევაში სამართლებრივი დაცვის მექანიზმს სასამართლოსა და შრომის ინსპექციის სახით. ამ უკანასკნელის ფუნქციებში შედის შრომის კოდექსით განსაზღვრული დებულებების აღსრულების მექანიზმი, რომელიც მოიცავს შესაბამის სახდელსა და</p>



		2 1.2 (76)	<p>პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ – „შრომის კანონმდებლობა“) ეფექტური გამოყენება.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.</p> <p>1. შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონით და „შრომის</p>	
--	--	------------------	--	--



			<p>უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დადების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.</p> <p>ამ კანონით და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული დებულებების დარღვევა, გარდა ამ კანონის 78-ე-მე-80 მუხლებით გათვალისწინებული შემთხვევისა, თითოეული დარღვევისათვის გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას:</p> <p>ა) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე</p>	
	2	1.2 (77.1 )		



			<p>ფიზიკური პირი დამსაქმებლის შემთხვევაში არანაკლებ 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 400 ლარისა;</p> <p>ბ) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარის ან მეტი შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირი დამსაქმებლის შემთხვევაში, არანაკლებ 300 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 800 ლარისა;</p> <p>გ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის შემთხვევაში (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 100 000 ლარს არ აღემატება, არანაკლებ 300 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 800 ლარისა;</p> <p>დ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის შემთხვევაში (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-</p>	
--	--	--	--	--





				<p>ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება 500 000 ლარს, არანაკლებ 400 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 900 ლარისა;</p> <p>ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის შემთხვევაში (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, არანაკლებ 600 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 1000 ლარისა;</p> <p>ვ) ნებისმიერი სხვა დამსაქმებლის შემთხვევაში, მათ შორის რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), არანაკლებ 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 400 ლარისა.</p>	
8.2	წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ გაითვალისწინონ, რომ პირველი	2	1.2 (74.1)	ამ კანონის 48-ე მუხლში მითითებული სარჩელის გარდა, ამ კანონიდან გამომდინარე ნებისმიერი სარჩელით	სმ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს სასამართლოს უფლებას ყოველგვარი წინაპირობის გარეშ



<p>პუნქტით განსაზღვრული სასამართლო წარმოება იმ შემთხვევაშია დასაშვები, თუ არსებობს დასაქმებულის შეტყობინება დამსაქმებლისადმი, რომელიც 15 დღის განმავლობაში პასუხგაუცემელია.</p> <p>წინასწარი შეტყობინება არ გამოიყენება მე-4 მუხლში მითითებულ შემთხვევებში და ასევე, არც ვადიანი ხელშეკრულებით ან შრომითი ურთიერთობებით მომუშავე დასაქმებულებისთვის და არც იმ დასაქმებულების მიმართ, რომელთა შრომით ურთიერთობებზე არ ვრცელდება კოლექტიური ხელშეკრულების ნორმები.</p>		<p>სასამართლოსთვის მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ რაც პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.</p>	<p>მოცემული კანონმდებლობა უფრო მაღალ სტანდარტს ითვალისწინებს დირექტივასთან მიმართებით.</p>
--	--	--	--



9.1	<p>წვერი სახელმწიფოები გამოსცემენ სავალდებულო საკანონმდებლო და ადმინისტრაციულ ნორმებს წინამდებარე დირექტივის შესრულების მიზნით არაუგვიანეს 1993 წლის 30 ივნისისა, ან მინიმუმ ამ თარიღისთვის უნდა უზრუნველყონ, რომ სოციალურმა პარტნიორებმა შეთანხმების გზით გაატარონ სავალდებულო ზომები და ამასთანავე წვერი სახელმწიფოები ატარებენ ყველა აუცილებელ ღონისძიებებს, რათა ნებისმიერ დროს შესაძლებელი იყოს დირექტივაში გაწერილი შედეგების მიზნების</p>				ას	<p>დირექტივის დასკვნითი დებულებები ეხება წვერ სახელმწიფოების ვალდებულებებს დირექტივის მიღების დროისთვის, შესაბამისად, არასავალდებულოა საქართველოსთან მიმართებით.</p>
-----	--	--	--	--	----	--



	შესრულების უზრუნველყოფა.  წვერი სახელმწიფოები დაუყოვნებლივ აცნობებენ ამის შესახებ კომისიას.				
9.2	წვერი სახელმწიფოები ატარებენ აუცილებელ ზომებს იმის უზრუნველსაყოფად, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულს გადასცეს შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისას, რომელიც არსებობს მის მიერ გამოცემული აქტის ძალაში შესვლის მომენტისთვის, დასაქმებულის მოთხოვნისას მოთხოვნის მიღებიდან 2 თვის ვადაში მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ ი, ხოლო საჭიროების შემთხვევაში, მე-4				ას დირექტივის დასკვნითი დებულებები ეხება წვერ სახელმწიფოების ვალდებულებებს დირექტივის მიღების დროისთვის, შესაბამისად, არასავალდებულოა საქართველოსთან მიმართებით.



	მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტ(ებ)ი.				
9.3	წევრი სახელმწიფოების მიერ პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ნორმების გამოცემისას თვით ეს ნორმები უნდა შეიცავდნენ მითითებას წინამდებარე დირექტივის შესახებ ან ასეთი მითითება უნდა არსებობდეს მისი ოფიციალური გამოქვეყნებისას. ასეთი მითითების შესახებ მეთოდები განისაზღვრება წევრი სახელმწიფოების მიერ.			ას	დირექტივის დასკვნითი დებულებები ეხება წევრ სახელმწიფოების ვალდებულებებს დირექტივის მიღების დროისთვის, შესაბამისად, არასავალდებულოა საქართველოსთან მიმართებით.
9.4	წევრი სახელმწიფოები დაუყოვნებლივ ატყობინებენ კომისიას წინამდებარე დირექტივის შესაბამისად			ას	დირექტივის დასკვნითი დებულებები ეხება წევრ სახელმწიფოების ვალდებულებებს დირექტივის მიღების დროისთვის, შესაბამისად, არასავალდებულოა საქართველოსთან მიმართებით.





	გამოცემული ნორმების შესახებ.				
10	ეს დირექტივა მიემართება წევრ ქვეყნებს.			ას	დირექტივის დასკვნითი დებულებები ეხება წევრ სახელმწიფოების ვალდებულებებს დირექტივის მიღების დროისთვის, შესაბამისად, არასავალდებულოა საქართველოსთან მიმართებით.

<sup>i</sup> ევროპის კავშირში გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი შრომითი პირობების შესახებ ევროპის პარლამენტის და საბჭოს 2019 წლის 20 ივნისის 2019/1152 დირექტივის 24-ე მუხლის თანახმად 2022 წლის 1 აგვისტოდან ძალადაკარგულად გამოცხადდა 91/533/EEC დირექტივა.

**ევროპის პარლამენტის და საბჭოს 2019 წლის 20 ივნისის დირექტივა 2019/1152 ევროპის კავშირში გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი შრომითი პირობების შესახებ**

თავი I

**ზოგადი დებულებები**

*მუხლი I*

**მიზანი, საგანი და მოქმედების ფარგლები**

1. წინამდებარე დირექტივის მიზანია სამუშაო პირობების გაუმჯობესება უფრო გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი დასაქმების ხელშეწყობითა და შრომის ბაზრის ადაპტირების უნარის უზრუნველყოფით.
2. წინამდებარე დირექტივა ადგენს მინიმალურ უფლებებს, რომლებიც გააჩნია ევროკავშირში მუშაკს, რომელსაც აქვს შრომითი ხელშეკრულება ან რომელიც იმყოფება შრომით ურთიერთობაში, როგორც ეს განისაზღვრება წევრი სახელმწიფოს კანონმდებლობით, კოლექტიური ხელშეკრულებებით ან პრაქტიკით, მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის გათვალისწინებით.
3. წევრი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან არ გაავრცელონ წინამდებარე დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულებები მუშაკებზე, რომლებიც იმყოფებიან ისეთ შრომით ურთიერთობაში, რომელშიც მათი წინასწარ განსაზღვრული და რეალური სამუშაო დრო უწყვეტ ოთხკვირიან საანგარიშო პერიოდში უტოლდება ან ნაკლებია კვირაში საშუალოდ სამ საათზე. იმ დამსაქმებლებთან მუშაობის დრო, რომლებიც ქმნიან ან მიეკუთვნებიან ერთ საწარმოს, ჯგუფს ან ორგანიზაციას, უნდა გამოითვალოს სამსაათიანი საშუალოს მიხედვით.
4. მე-3 პარაგრაფი არ ვრცელდება შრომით ურთიერთობაზე, სადაც გარანტირებული ანაზღაურებადი სამუშაოს მოცულობა დასაქმების დაწყებამდე, წინასწარ არ არის განსაზღვრული.
5. წევრმა სახელმწიფოებმა შესაძლებელია განსაზღვრონ პირები, რომლებსაც ეკისრებათ დამსაქმებლებთან მიმართებაში წინამდებარე დირექტივით განსაზღვრული ვალდებულებების აღსრულების პასუხისმგებლობა იმ პირობით, რომ უზრუნველყოფილ იქნება აღნიშნული ვალდებულებების შესრულება. ისინი აგრეთვე უფრო არიან, რომ აღნიშნული ვალდებულებები სრულად ან ნაწილობრივ გადასცენ ისეთ ფიზიკურ ან იურიდიულ პირებს, რომლებიც არ არიან შრომითი ურთიერთობის წინამდებარე პარაგრაფი არ აყენებს ზიანს ევროპის პარლამენტისა და საბჭოს დირექტივას 2008/104/EC.



6. წევრმა სახელმწიფოებმა, ობიექტური საფუძვლის არსებობისას, შესაძლებელია III თავით გათვალისწინებული დებულებები არ გაავრცელონ საჯარო მოსამსახურეებზე, სახელმწიფო საგანგებო სამსახურებზე, შეიარაღებულ ძალებზე, სამართალდამცავ ორგანოებზე, მოსამართლეებზე, პროკურორებზე, გამომძიებლებზე ან სხვა სამართალდამცავ სამსახურებზე.

7. წევრი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან დაადგინონ, რომ მე-12 და მე-13 მუხლებითა და მე-15(1)(ა) მუხლით განსაზღვრული ვალდებულებები არ ვრცელდება ოჯახებში ფიზიკურ პირებზე, რომლებიც არიან დამსაქმებლები, იმ შემთხვევებში, როდესაც სამუშაოს შესრულება ხდება აღნიშნული ოჯახებისთვის.

8. წინამდებარე დირექტივის II თავი ვრცელდება მეზღვაურებსა და მეთევზეებზე ზღვაში ისე, რომ ზიანს არ აყენებს 2009/13/EC და 2017/159 დირექტივებს. მე-4(2)(ნ) და (პ) მუხლებითა და მე-7, მე-9, მე-10 და მე-12 მუხლებით განსაზღვრული ვალდებულებები არ ვრცელდება მეზღვაურებსა და მეთევზეებზე ზღვაში.

## მუხლი 2

### ტერმინთა განმარტება

წინამდებარე დირექტივის მიზნებისთვის გამოიყენება შემდეგი ტერმინები:

(ა) „სამუშაო განრიგი“ ნიშნავს განრიგს, რომლითაც განისაზღვრება სამუშაოს დაწყებისა და დასრულების საათები და დღეები;

(ბ) „საანგარიშო საათები და დღეები“ ნიშნავს კონკრეტული დღის დროის მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც ხდება სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლის მოთხოვნით;

(გ) „შრომითი რეჟიმი“ ნიშნავს სამუშაო დროის ორგანიზების ფორმასა და მის გადანაწილებას დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული გარკვეული გრაფიკით.

## მუხლი 3

### ინფორმაციის მიწოდება

დამსაქმებელი ვალდებულია ყველა მუშაკს წერილობით მიაწოდოს წინამდებარე დირექტივით განსაზღვრული ინფორმაცია. ინფორმაციის მიწოდება და გადაცემა უნდა მოხდეს ქალაქის მატარებელზე ან ელექტრონული ფორმით, მაგრამ იმ პირობით, რომ ინფორმაცია ხელმისაწვდომია მუშაკისთვის, კერძოდ, შესაძლებელია მისი შენახვა და ამობეჭდვა, და რომ დამსაქმებელი შეინახავს მუშაკისთვის ინფორმაციის გადაცემის მტკიცებულებას.

## თავი II

### ინფორმაცია შრომითი ურთიერთობის შესახებ

## მუხლი 4

### ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულება

1. წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ დამსაქმებლების მიერ მუშაკებისთვის ინფორმაციის მიწოდება შრომითი ურთიერთობის ასპექტების შესახებ.

2. პირველი პარაგრაფით განსაზღვრული ინფორმაცია სულ მცირე უნდა მოიცავდეს შემდეგს:



(ა) შრომითი ურთიერთობის მხარეების ვინაობა;

(ბ) სამუშაო ადგილი; იმ შემთხვევაში, თუ არ არსებობს ფიქსირებული ან ძირითადი სამუშაო ადგილი, პრინციპი, რომ მუშაკი დასაქმებულია სხვადასხვა ადგილას ან თავად შეუძლია განსაზღვროს მისი სამუშაო ადგილი, აგრეთვე, ბიზნესის რეგისტრაციის ადგილი ან, სადაც რელევანტურია, დამსაქმებლის საცხოვრებელი ადგილი;

(გ) ერთ-ერთი შემდეგი:

(i) იმ სამუშაოს დასახელება, ხარისხი, ხასიათი ან კატეგორია, რომელს შესასრულებლად ხდება მუშაკის დასაქმება, ან

(ii) სამუშაოს მოკლე მახასიათებლები ან აღწერა;

(დ) შრომითი ურთიერთობის დაწყების თარიღი;

(ე) ვადიანი შრომითი ურთიერთობის შემთხვევაში, დასრულების თარიღი და მოსალოდნელი ხანგრძლივობა;

(ვ) იმ მუშაკების შემთხვევაში, რომლებიც ასრულებენ დროებითი სამუშაოს, იმ ორგანიზაციის დასახელება, რომელიც იყენებს ასეთ შრომას, როდესაც და როგორც კი ასეთი ინფორმაცია გახდება ხელმისაწვდომი;

(ზ) გამოსაცდელი ვადის ხანგრძლივობა და პირობები, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;

(თ) დამსაქმებლის მიერ ჩასატარებელი ტრენინგების შესახებ ინფორმაცია, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;

(ი) იმ ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, რომლის მოთხოვნის უფლებაც აქვს მუშაკს, ან ასეთი შვებულების მიცემისა და განსაზღვრის პროცედურები იმ შემთხვევაში, თუ ინფორმაციის მიწოდებისას ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობის განსაზღვრა შეუძლებელია;

(კ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პროცედურები, რომელთა დაცვაც ევალებათ დამსაქმებელსა და მუშაკს, მათ შორის, ფორმალური მოთხოვნები და შეტყობინების გაგზავნის ვადები, ან იმ შემთხვევაში, როდესაც ინფორმაციის მიწოდებისას შეუძლებელია შეტყობინების ვადების განსაზღვრა, მეთოდი, რომლითაც უნდა მოხდეს ასეთი შეტყობინების გაგზავნის ვადის განსაზღვრა;

(ლ) ანაზღაურება, საწყისი საბაზისო ოდენობის ჩათვლითა და ნებისმიერი სხვა კომპონენტის, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, ცალკე მითითებით, და ანაზღაურების გადახდის პერიოდულობა და წესი;

(მ) იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი რეჟიმი მთლიანად ან ძირითადად პროგნოზირებადია, მუშაკის სტანდარტული სამუშაო დღის ან კვირის ხანგრძლივობა და ზეგანაკვეთური სამუშაოსა და მისი ანაზღაურების ნებისმიერი წესი და, სადაც რელევანტურია, ცვლიანობის განრიგი;

(ნ) იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი რეჟიმი მთლიანად ან ძირითადად არაპროგნოზირებადია, დამსაქმებელი ვალდებულია მიაწოდოს მუშაკს შემდეგი ინფორმაცია:

(i) სამუშაო განრიგის ცვლილების პრინციპი, საათების რაოდენობა, რომელიც ექვემდებარება გარანტირებულად ანაზღაურებას, და იმ სამუშაოს ანაზღაურება, რომლის შესრულებაც ხდება აღნიშნულ გარანტირებულ საათებზე დამატებით;

(ii) საანგარიშო საათები და დღეები, რომელთა განმავლობაშიც მუშაკს შეიძლება მოეთხოვოს მუშაობა;

(iii) სამუშაო დავალების შესრულების დაწყებამდე, მუშაკისთვის სამუშაოს შესრულების შესახებ მოთხოვნის გაგზავნის მინიმალური ვადა და, სადაც რეგულაციები მოქმედებს, მე-10(3) მუხლით განსაზღვრული შეწყვეტის ბოლოს ვადა;



(ო) ნებისმიერი კოლექტიური ხელშეკრულება, რომელიც არეგულირებს მუშაკის სამუშაო პირობებს ან იმ შემთხვევაში, თუ კოლექტიური ხელშეკრულებები გაფორმებულია ბიზნესისგან დამოუკიდებლად, სპეციალური ერთობლივი ორგანოების ან ორგანიზაციების მიერ, იმ ორგანოების ან ორგანიზაციების დასახელება, რომელთა მიერაც მოხდა აღნიშნული ხელშეკრულებების გაფორმება;

(პ) იმ შემთხვევებში, როდესაც აღნიშნული დამსაქმებლის ვალდებულებაა, სოციალური დაცვის იმ ორგანიზაციების დასახელება, რომლებიც იღებენ შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებულ სოციალურ შენატანებს და სოციალურ უზრუნველყოფასთან დაკავშირებული ნებისმიერი დაცვა, რომელსაც უზრუნველყოფს დამსაქმებელი.

3. სადაც მიზანშეწონილია, მე-2(ზ) – (მ) და (პ) პარაგრაფით განსაზღვრული ინფორმაციის მიწოდება შეიძლება მოხდეს იმ კანონებზე, რეგულაციებსა და ადმინისტრაციულ ან საკანონმდებლო ნორმებზე, ან კოლექტიურ ხელშეკრულებებზე მითითებით, რომლებიც არეგულირებენ აღნიშნულ საკითხებს.

### მუხლი 5

#### ვადები და ინფორმაციის მიწოდების ფორმა

1. იმ შემთხვევაში, თუ არ მომხდარა მიწოდება, მე-4(2)(ა), (ე), (ზ), (ლ), (მ) და (ნ) მუხლით განსაზღვრული ინფორმაციის მიწოდება მუშაკისთვის უნდა მოხდეს ინდივიდუალურად, ერთი ან მეტი დოკუმენტის ფორმით, პირველი სამუშაო დღის დაწყებიდან არაუგვიანეს შვიდი კალენდარული დღის ვადაში. მე-4(2) მუხლით განსაზღვრული სხვა ინფორმაცია მუშაკს უნდა მიეწოდოს ინდივიდუალურად, დოკუმენტის ფორმით, პირველი სამუშაო დღიდან ერთი თვის ვადაში.

2. წევრი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან შეიმუშაონ პირველი პუნქტით განსაზღვრული დოკუმენტების ნიმუშები და მოდელები და გახადონ ისინი ხელმისაწვდომი მუშაკებისა და დამსაქმებლებისთვის, მათ შორის, უზრუნველყონ მათი ხელმისაწვდომობა ეროვნულ ვებგვერდზე გამოქვეყნებით ან სხვა შესაბამისი საშუალებით.

3. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ იმ კანონების, რეგულაციებისა და ადმინისტრაციული ან საკანონმდებლო ნორმების, ან საყოველთაო გამოყენების კოლექტიური ხელშეკრულებების, რომლებიც არეგულირებს შესაბამის ურთიერთობას, შესახებ დამსაქმებლის მიერ მუშაკისთვის მისაწოდებელი ინფორმაცია უფასოდ არის საჯაროდ ხელმისაწვდომი ნათელი, გამჭვირვალე, ყოვლისმომცველი და ადვილად ხელმისაწვდომი ფორმით, როგორც დისტანციურად, ისე ელექტრონული ფორმით, მათ შორის, არსებული ელექტრონული პორტალების მეშვეობით.

### მუხლი 6

#### შრომითი ურთიერთობის ცვლილება

1. წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ, რომ შრომითი ურთიერთობის მე-4(2) მუხლით განსაზღვრული ნებისმიერი ასპექტის ნებისმიერი ცვლილების შესახებ და იმ დამატებითი ინფორმაციის ცვლილების შესახებ, რომელიც განკუთვნილია მუშაკებისთვის, რომლებიც იზავნებიან სხვა წევრ სახელმწიფოში ან მე-7 მუხლით განსაზღვრულ მესამე ქვეყანაში, დამსაქმებლმა მუშაკს აცნობოს დოკუმენტური ფორმით, პირველივე შესაძლებლობისთანავე, მაგრამ არაუგვიანეს დღისა, რომელშიც იგი შედის ძალაში.

2. პირველ პარაგრაფში მითითებული დოკუმენტი არ ვრცელდება იმ ცვლილებებზე, რომლებიც ასახავს მხოლოდ კანონებში, რეგულაციებში ან ადმინისტრაციულ ან საკანონმდებლო ნორმებში, ან კოლექტიურ ხელშეკრულებებში, რომლებზე მითითებაც გაკეთებულია მე-5(1) მუხლითა და, სადაც რელევანტურია, მე-7 მუხლით გათვალისწინებულ დოკუმენტებში, შეტანილ ცვლილებებს.

### მუხლი 7

დამატებითი ინფორმაცია მუშაკებისთვის, რომელთა მივლინებაც ხდება სხვა წევრ სახელმწიფოში ან მესამე ქვეყანაში



1. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ, როდესაც მუშაკს მოეთხოვება წევრ სახელმწიფოში ან მესამე ქვეყანაში მუშაობა, იმ წევრი სახელმწიფოს ფარგლებს გარეთ, სადაც ის ჩვეულებრივ მუშაობს, დამსაქმებელმა ასეთ მუშაკს მიაწოდოს მე-5(1) მუხლით განსაზღვრული დოკუმენტები მუშაკის გამგზავრებამდე და აღნიშნული დოკუმენტები სულ მცირე უნდა შეიცავდეს შემდეგ დამატებით ინფორმაციას:

(ა) ქვეყანა ან ქვეყნები, სადაც უნდა შესრულდეს სამუშაო და მისი სავარაუდო ხანგრძლივობა;

(ბ) ვალუტა, რომლითაც მოხდება შრომის ანაზღაურება;

(გ) სადაც რელევანტურია, მივლინებასთან დაკავშირებული ფულადი ან არაფულადი სარგებელი;

(დ) ინფორმაცია იმის შესახებ, გათვალისწინებულია თუ არა პირის დაბრუნება და, თუ გათვალისწინებულია, ასეთი დაბრუნების პირობები.

2. წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ, რომ მივლინებაში გაგზავნილი მუშაკები, რომლებზეც ვრცელდება 96/71/EC დირექტივა, იღებენ შემდეგ ინფორმაციას:

(ა) ანაზღაურება, რომლის მიღების უფლებაც აქვს მუშაკს იმ წევრი სახელმწიფოს კანონმდებლობით, რომელშიც ის მიემგზავრება;

(ბ) სადაც რელევანტურია, ნებისმიერი ანაზღაურება, რომელიც უშუალოდ უკავშირდება მივლინებასა და მგზავრობის, გადასვლისა და საცხოვრებელთან დაკავშირებული ხარჯების ანაზღაურება;

(გ) ბმული იმ მიმღები სახელმწიფოს ერთიან ეროვნულ ვებგვერდზე, რომელიც შექმნილია ევროპის პარლამენტისა და საბჭოს 2014/67/EU დირექტივის მე-5(2) მუხლის შესაბამისად.

3. პირველი პარაგრაფის (ბ) პუნქტითა და მე-2 პარაგრაფის (ა) პუნქტით გათვალისწინებული ინფორმაციის მიწოდება, სადაც რელევანტურია, შესაძლებელია მოხდეს იმ კონკრეტულ კანონებზე, რეგულაციებზე და ადმინისტრაციულ და საკანონმდებლო ნორმებზე, ან კოლექტიურ ხელშეკრულებებზე მითითების გზით, რომლებიც არეგულირებს აღნიშნულ ინფორმაციას.

4. გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც წევრი სახელმწიფოები სხვაგვარად განსაზღვრავენ, პირველი და მე-2 პარაგრაფები არ გამოიყენება, თუ ყოველი სამუშაო პერიოდის ხანგრძლივობა, იმ წევრი სახელმწიფოს ფარგლებს გარეთ, რომელშიც მუშაკი ჩვეულებრივ მუშაობს, არის ოთხი უწყვეტი კვირა ან ნაკლები.

### თავი III

#### სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული მინიმალური მოთხოვნები

#### მუხლი 8

#### ნებისმიერი გამოსაცდელი ვადის მაქსიმალური ხანგრძლივობა

1. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ იმ შემთხვევაში, როდესაც შრომითი ურთიერთობა ითვალისწინებს გამოსაცდელ ვადას, კანონმდებლობის ან პრაქტიკის შესაბამისად, აღნიშნული ვადა არ აღემატებოდეს ექვს თვეს.

2. ვადიანი შრომითი ურთიერთობის შემთხვევაში, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ ასეთი გამოსაცდელი ვადის ხანგრძლივობა ხელ მოსალოდნელი ხანგრძლივობისა და სამუშაოს ტიპის პროპორციულია. იმ შემთხვევაში, თუ ხდება ხელშეკრულების განახლება, მაგრამ ფუნქციები და მოვალეობები შრომითი ურთიერთობა არ შეიძლება ექვემდებარებოდეს ახალ გამოსაცდელ ვადას.





3. წევრმა სახელმწიფომ გამონაკლისის სახით შესაძლებელია დაადგინოს უფრო ხანგრძლივი გამოსაცდელი ვადა იმ შემთხვევაში, თუ ეს გამართლებულია დასაქმების ხასიათით ან მუშაკის ინტერესით. გამოსაცდელი ვადის პერიოდში გაცდენების შემთხვევაში, წევრმა სახელმწიფომ შეიძლება დაუშვან გამოსაცდელი ვადის გახანგრძლივების შესაძლებლობა გაცდენილი პერიოდის შესაბამისი ვადით.

#### მუხლი 9

#### პარალელური დასაქმება

1. წევრმა სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყონ, რომ დამსაქმებელი არ უკრძალავს მუშაკს სხვა დამსაქმებლებთან მუშაობას დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო განრიგისგან თავისუფალ დროს და არ ავიწროებს მუშაკს ამისთვის.
2. წევრმა სახელმწიფომ შეიძლება განსაზღვროს დამსაქმებელთა მიერ ობიექტური საფუძვლით შეუთავსებლობის შეზღუდვების გამოყენების პირობები, როგორცაა შრომისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოება, კომერციული საიდუმლოს დაცვა, საჯარო სამსახურის მიუკერძოებლობა ან ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილება.

#### მუხლი 10

#### სამუშაოს მინიმალური პროგნოზირებადობა

1. წევრმა სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყონ, რომ იმ შემთხვევაში, როდესაც მუშაკის შრომითი რეჟიმი მთლიანად ან ნაწილობრივ არაპროგნოზირებადია, დამსაქმებელმა არ მოსთხოვოს მუშაკს მუშაობა, თუ ორივე შემდეგი პირობა არ იქნება დაკმაყოფილებული:
  - (ა) სამუშაოს შესრულება ხდება წინასწარ განსაზღვრულ საანგარიშო საათებისა და დღეების განმავლობაში, მე-4(2) მუხლის (ნ)(ii) პუნქტის შესაბამისად.
  - (ბ) მუშაკი ინფორმირებულია მისი დამსაქმებლის მიერ სამუშაო დავალების შესახებ გონივრული პერიოდით ადრე, რომელიც განისაზღვრება ეროვნული კანონმდებლობით, კოლექტიური ხელშეკრულებებით ან პრაქტიკით, მე-4(2) მუხლის (ნ)(iii) პუნქტის შესაბამისად.
2. იმ შემთხვევაში, თუ პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ან არცერთი მოთხოვნა არ არის შესრულებული, მუშაკს უფლება აქვს უარი თქვას სამუშაო დავალების შესრულებაზე, რისთვისაც მას არ შეიძლება დაეკისროს პასუხისმგებლობა.
3. იმ შემთხვევაში, როდესაც წევრი სახელმწიფოები უფლებას აძლევენ დამსაქმებელს შეწყვიტოს სამუშაო დავალება კომპენსაციის გარეშე, წევრმა სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს ეროვნული კანონმდებლობის, კოლექტიური ხელშეკრულებების ან პრაქტიკის შესაბამისად, უნდა მიიღონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ მუშაკს აქვს კომპენსაციის მიღების უფლება იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი შეწყვეტს მუშაკთან შეთანხმებულ სამუშაო დავალებას, შეწყვეტისთვის განსაზღვრული საბოლოო ვადის გასვლის შემდეგ.
4. წევრმა სახელმწიფომ შეიძლება დაადგინონ პირობები წინამდებარე მუხლის გამოყენებისთვის, ეროვნული კანონმდებლობის, კოლექტიური ხელშეკრულებების ან პრაქტიკის შესაბამისად.

#### მუხლი 11

#### დამატებითი პირობები „მოთხოვნამდე“ ხელშეკრულებებისთვის

იმ შემთხვევაში, თუ წევრი სახელმწიფო უშვებს „მოთხოვნამდე“ ან მსგავსი შრომითი ხელშეკრულებების გამოყენებას, უფლებათა ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილების მიზნით, წევრმა სახელმწიფომ უნდა მიიღოს ქვემოთ მოცემულიდან მინიმუმ ერთი ზომა:



(ა) „მოთხოვნამდე“ ან მსგავსი შრომითი ხელშეკრულებების გამოყენებაზე შეზღუდვები;

(ბ) უარყოფადი პრეზუმფიცია იმისა, რომ არსებობს შრომითი ხელშეკრულება მინიმალური ანაზღაურებადი საათებით, მოცემულ პერიოდში ნამუშევარი საათების საშუალო რაოდენობაზე დაფუძნებით;

(გ) სხვა ექვივალენტური ზომები, რომლებიც უზრუნველყოფს უფლებათა ბოროტად გამოყენების პრევენციას.

წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა აცნობონ კომისიას ასეთი ზომების შესახებ.

### *მუხლი 12*

#### **დასაქმების სხვა ფორმაზე გადასვლა**

1. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ მუშაკს, რომელიც ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან სულ მცირე ექვსი თვის მანძილზე იყო დასაქმებული და რომელმაც დაასრულა გამოსაცდელი პერიოდი, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, სადაც შესაძლებელია, ჰქონდეს უფლება მოითხოვოს დასაქმება უფრო პროგნოზირებადი და უსაფრთხო სამუშაო პირობებით და აღნიშნულის თაობაზე მიიღოს დასაბუთებული წერილობითი პასუხი. წევრ სახელმწიფოებს უფლება აქვთ, შეზღუდონ ამ მუხლით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა შესრულების მოთხოვნის სიხშირე.

2. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, დამსაქმებლის მხრიდან პირველ პარაგრაფში მითითებულ მოთხოვნაზე დასაბუთებული პასუხის გაცემა, ასეთი მოთხოვნიდან ერთი თვის ვადაში. იმ ფიზიკურ პირებთან მიმართებით, რომლებიც არიან დამსაქმებლები, აგრეთვე, მიკრო, მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებთან მიმართებაში, წევრმა სახელმწიფოებმა შესაძლოა გაზარდონ აღნიშნული ვადა არაუმეტეს სამი თვისა და დაუშვან ზეპირსიტყვიერი პასუხის გაცემის შესაძლებლობა შემდგომ მოთხოვნაზე, რომელიც გამოგზავნილია იგივე მუშაკის მიერ, თუ ამ მუშაკის მდგომარეობასთან დაკავშირებული პასუხის დასაბუთება რჩება უცვლელი.

### *მუხლი 13*

#### **სავალდებულო ტრენინგი**

წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელს კავშირის ან ეროვნული კანონმდებლობით, ან კოლექტიური ხელშეკრულებით მოეთხოვება მუშაკისათვის ტრენინგის ჩატარება იმ სამუშაოს შესასრულებლად, რომლისთვისაც არის იგი დასაქმებული, ამგვარი ტრენინგი მუშაკს ჩაუტარდება უფასოდ, დახარჯული დრო ჩაითვლება სამუშაო დროში და, სადაც შესაძლებელია, ტრენინგი ჩატარდება სამუშაო დროის განმავლობაში.

### *მუხლი 14*

#### **კოლექტიური ხელშეკრულებები**

წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება სოციალურ პარტნიორებს მიანიჭონ კოლექტიური ხელშეკრულებების შენარჩუნების, მოლაპარაკების წარმოების, გაფორმებისა და აღსრულების უფლებამოსილება, ეროვნული კანონმდებლობის ან პრაქტიკის შესაბამისად, რომელიც, მუშაკთა საერთო დაცვის უზრუნველყოფის პარალელურად, ადგენს მუშაკთა შრომის პირობებს, რომლებიც განსხვავდება მე-8 და მე-13 მუხლებით განსაზღვრულისგან.

### *თავი IV*

#### **ჰორიზონტალური დებულებები**



მუხლი 15

**სამართლებრივი პრეზუმფცია და ადრეული ანგარიშსწორების მექანიზმი**

1. თუ მუშაკს არ მიუღია მე-5(1) მუხლით ან მე-6 მუხლით გათვალისწინებული ყველა საბუთი, ან საბუთების ნაწილი, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ მოხდეს ქვემოთ მოცემული ერთ-ერთი ან ორივე წესის გამოყენება:

(ა) მუშაკი უნდა სარგებლობდეს წევრი სახელმწიფოს მიერ განსაზღვრული მუშაკისთვის ხელსაყრელი პრეზუმფციით, რომლის გაბათილების საშუალებაც უნდა ჰქონდეს დამსაქმებელს;

(ბ) მუშაკს უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა, წარადგინოს საჩივარი კომპეტენტურ ინსტანციაში ან ორგანოში და დროულად და ეფექტიანად მიიღოს ადეკვატური რეაგირება.

2. წევრ სახელმწიფოებს უფლება აქვთ დააწესონ პირველი პუნქტით განსაზღვრული პრეზუმფციებისა და მექანიზმების გამოყენების წინაპირობა, რაც მდგომარეობს დამსაქმებლისათვის შეტყობინებასა და ამ უკანასკნელთა მხრიდან ნაკლული ინფორმაციის დროულად მიუწოდებლობაში.

მუხლი 16

**კომპენსაციის მიღების უფლება**

წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ მუშაკებს, მათ შორის, მათ, რომელთა შრომითი ურთიერთობაც დასრულებულია, ჰქონდეთ წვდომა დავების გადაჭრის ეფექტურ და მიუკერძოებელ მექანიზმებზე და მიიღონ კომპენსაცია იმ შემთხვევაში, როდესაც ადგილი აქვს წინამდებარე დირექტივიდან გამომდინარე უფლებების დარღვევას.

მუხლი 17

**არასათანადო მოპყრობისაგან ან შედეგებისაგან დაცვა**

წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა შემოიღონ ზომები, რომლებიც აუცილებელია მუშაკთა, მათ შორის, მუშაკთა წარმომადგენლების დასაცავად დამსაქმებლის მხრიდან რაიმე სახის არასათანადო მოპყრობისაგან და ნებისმიერი არასასურველი შედეგისაგან, რომელიც გამოწვეულია დამსაქმებელთან წარდგენილი საჩივრით ან ნებისმიერი საქმისწარმოებით, რომელიც მიზნად ისახავს წინამდებარე დირექტივით გათვალისწინებული უფლების დაცვას.

მუხლი 18

**გათავისუფლებისაგან დაცვა და მტკიცების ტვირთი**

1. წევრი სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ აუცილებელი ზომები, რათა აკრძალონ გათავისუფლება ან მისი ექვივალენტური ქმედება და ნებისმიერი მზადება მუშაკთა გათავისუფლების თაობაზე, იმ საფუძველით, რომ მათ ისარგებლეს წინამდებარე დირექტივით გათვალისწინებული უფლებებით.

2. მუშაკებს, რომლებიც თვლიან, რომ ისინი გაათავისუფლეს, ან დაექვემდებარენ ექვივალენტური შედეგის მქონე ზომებს, იმ საფუძველით, რომ მათ ისარგებლეს წინამდებარე დირექტივით განსაზღვრული უფლებებით, უფლება აქვთ მოსთხოვონ დამსაქმებელს გათავისუფლების ან ექვივალენტური ზომის სათანადოდ დასაფუძვლების წარმოდგენა. დამსაქმებელი ვალდებულია, ასეთი დასაბუთება წარმოადგინოს წერილობითი ფორმით.

3. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ, როცა მეორე პარაგრაფში მითითებული მუშაკები სასამართლო კომპეტენტური ორგანოს წინაშე დაადგინენ ფაქტებს, რომლებიდანაც შეიძლება იმის ვარაუდი, რომ ადგილი ჰქონდა ასეთ გათავისუფლებას ან ექვივალენტურ მტკიცების ტვირთი, რომ გათავისუფლება მოხდა სხვა, პირველი პარაგრაფით განსაზღვრულისაგან განსხვავებული საფუძველით, ეკისრება დამსაქმებელს.



4. მე-3 პარაგრაფი არ ზღუდავს წევრ სახელმწიფოებს დაადგინონ მტკიცებით ტვირთთან დაკავშირებული წესები, რომლებიც უფრო ხელსაყრელია მუშაკებისთვის.
5. წევრ სახელმწიფოებს არ მოეთხოვებათ მე-3 პარაგრაფით განსაზღვრული მოთხოვნების გავრცელება ისეთ საქმისწარმოებაზე, სადაც საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გამოკვლევა სასამართლოს ან სხვა კომპეტენტურ ორგანოს ან პირის ვალდებულებაა.
6. მე-3 პარაგრაფი არ ვრცელდება სისხლის სამართლის საქმის წარმოებაზე, თუ სხვაგვარად არ არის განსაზღვრული წევრი სახელმწიფოს მიერ.

*მუხლი 19*

### **სანქციები**

წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა დააწესონ სანქციები წინამდებარე დირექტივის შესაბამისად მიღებული ეროვნული ნორმების ან ამ დირექტივით გათვალისწინებულ უფლებებთან დაკავშირებით უკვე არსებული ნორმების დარღვევისთვის. დაწესებული სანქციები უნდა იყოს ეფექტიანი, პროპორციული და შემაკავებელი.

თავი V

### **გარდამავალი დებულებები**

*მუხლი 20*

### **უკუქვევითი ძალის არქონა და უფრო ხელსაყრელი დებულებები**

1. წინამდებარე დირექტივა არ წარმოადგენს სათანადო საფუძველს წევრ სახელმწიფოებში უკვე არსებული დაცვის ზოგადი დონის შესამცირებლად.
2. წინამდებარე დირექტივა არ ზღუდავს წევრ სახელმწიფოთა უფლებას შემოიღონ კანონები, რეგულაციები ან ადმინისტრაციული ნორმები, რომლებიც უფრო ხელსაყრელი იქნება მუშაკებისთვის, ან წახალისონ ან დაუშვან ისეთი კოლექტიური ხელშეკრულებების გამოყენება, რომლებიც მუშაკათათვის უფრო ხელსაყრელ პირობებს აწესებს.
3. წინამდებარე დირექტივა არ აყენებს ზიანს მუშაკთა ნებისმიერ სხვა უფლებას, რომელიც მათ მინიჭებული აქვთ კავშირის სხვა სამართლებრივი აქტებით.

*მუხლი 21*

### **ტრანსპოზიცია და იმპლემენტაცია**

1. წევრმა სახელმწიფოებმა 2022 წლის 1 აგვისტომდე უნდა მიიღონ ყველა აუცილებელი ზომა წინამდებარე დირექტივის მოთხოვნებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფად. აღნიშნულის თაობაზე მათ დაუყოვნებლივ უნდა შეატყობინონ კომისიას.
2. წევრი სახელმწიფოების მიერ პირველი პარაგრაფით განსაზღვრული ზომების მიღებისას უნდა გაკეთდეს მითითება წინამდებარე დირექტივაზე, ან თან ახლოს მითითება მათი ოფიციალური გამოქვეყნებისას. ამგვარი მითითების განხორციელების მეთოდს ადგენენ წევრი სახელმწიფოები.
3. წევრმა სახელმწიფოებმა კომისიას უნდა წარუდგინონ ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული იმ ძირითადი ზომების ტექსტი, რომლებსაც ის ამ დირექტივებით გათვალისწინებულ სფეროების დასარეგულირებლად.



4. წევრი სახელმწიფოები, თავიანთი ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკას შესაბამისად, მიიღებენ ადექვატურ ზომებს სოციალური პარტნიორების ეფექტური ჩართულობის უზრუნველსაყოფად და ხელს შეუწყობენ სოციალური დიალოგის განვითარებასა და გაღრმავებას წინამდებარე დირექტივის იმპლემენტაციის მიზნით.

5. წევრი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან, წინამდებარე დირექტივის იმპლემენტაცია მიანდონ სოციალურ პარტნიორებს, თუ სოციალური პარტნიორები ერთობლივად ითხოვენ ამას და იმ პირობით, რომ წევრი სახელმწიფოები მიიღებენ ყველა აუცილებელ ზომას იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ისინი შეძლებენ დროის ნებისმიერი მონაკვეთში დირექტივის მიზნების შესრულების გარანტირებას.

*მუხლი 22*

**დროებითი ზომები**

წინამდებარე დირექტივით დადგენილი უფლებები და მოვალეობები ვრცელდება ნებისმიერ შრომით ურთიერთობაზე, რომელიც ძალაშია 2022 წლის 1 აგვისტოსათვის. თუმცა მე-5(1), მე-6 და მე-7 მუხლებით გათვალისწინებული დოკუმენტების მიწოდება ან შევსება დამსაქმებელს ევალება მხოლოდ იმ მუშაკის მოთხოვნის საფუძველზე, რომელიც დასაქმებულია აღნიშნული თარიღისთვის. ასეთი მოთხოვნის არ არსებობა არ გულისხმობს, რომ მუშაკზე არ ვრცელდება მე-8 – მე-13 მუხლებით გათვალისწინებული უფლებები.

*მუხლი 23*

**კომისიის მიერ გადასინჯვა**

2027 წლის 1 აგვისტომდე კომისია, წევრ სახელმწიფოებთან და კავშირის დონეზე სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდგომ, მიკრო, მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებზე გავლენის დონის გათვალისწინებით, გადახედავს წინამდებარე დირექტივის იმპლემენტაციის პროცესს და, თუ მიზანშეწონილია, წარმოადგენს ინიციატივას საკანონმდებლო ცვლილებების თაობაზე.

*მუხლი 24*

**ძალადაკარგულად გამოცხადება**

2022 წლის 1 აგვისტოდან ძალადაკარგულად გამოცხადდეს 91/533/EEC დირექტივა. ძალადაკარგულ დირექტივაზე მითითებები უნდა განიმარტოს, როგორც მითითებები წინამდებარე დირექტივაზე.

*მუხლი 25*

**ძალაში შესვლა**

წინამდებარე დირექტივა ძალაში შედის *ევროკავშირის ოფიციალურ ჟურნალში* მისი გამოქვეყნებიდან მეოცე დღეს.

*მუხლი 26*

**ადრესატები**

წინამდებარე დირექტივა განკუთვნილია წევრი სახელმწიფოებისთვის.

შესრულებულია ბრიუსელში, 2019 წლის 20 ივნისს.





---

ევროპის პარლამენტის სახელით  
პრეზიდენტი

ა. ტაიანი

საბჭოს სახელით  
პრეზიდენტი

ჯ. სიამზა



ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი

<p>2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს <b>2000/78/EC დირექტვა</b>, რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას</p>		<p>საქართველოს ნორმატიული აქტის / აქტების პროექტი / პროექტები და შესაბამისი მოქმედი ნორმატიული აქტი / აქტები , არსებობის შემთხვევაში :</p> <p>№1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“</p> <p>№2. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“</p> <p>№3. საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“</p> <p>№4. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი</p> <p>შესაბამისობა :</p> <p>სშ – სრულად შესაბამისი</p> <p>ნშ – ნაწილობრივ შესაბამისი</p> <p>შ – შეუსაბამო</p> <p>ას – არასავალდებულო</p>				
1	2	3	4	5	6	7
მუხ ლი ან ნა წილ ი	ნორმის ტექსტი	№	მუხ ლი ან პუ ნქტ ი	ნორმის ტექსტი	შე საბ ამ ის ობ ა	შენიშვნები



			(ნაწილი )		
1	წინამდებარე დირექტივის მიზანია შექმნას ზოგადი სტრუქტურა რელიგიის ან რწმენის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ასაკის ან სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით, შრომით ან პროფესიულ საქმიანობასთან დაკავშირებული დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლისთვის, წევრს სახელმწიფოებში თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დამკვიდრების მიზნით.	3	1	ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანისფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადები სადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალურიკუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდულ შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.	სშ
		3	2.1		



		2 1.2 (4.1)	<p>საქართველოში აკრძალული ანებისმიერი სახის დისკრიმინაცია.</p> <p>ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ</p>	
--	--	-------------------	--	--



				შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.	
2.1.	წინამდებარე დირექტივის მიზნებისთვის, „თანასწორი მოპყრობის პრინციპი“ ნიშნავს, რომ არ უნდა ხდებოდეს პირდაპირი ან არაპირდაპირი დისკრიმინაცია პირველი მუხლით გათვალისწინებული არცერთი ნიშნით.	2	1.2 (4.1) ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი,	სშ	





		2	1.2 (4.4)	<p>კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ქალისა და მამაკაცის მიერ შესრულებული თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდა.</p>	
2.2.a	<p>პირველი პარაგრაფის მიზნებისთვის:</p> <p>(ა) პირდაპირ დისკრიმინაციად ითვლება ისეთი მოპყრობა, როდესაც თანაბარ პირობებში ერთ ადამიანს ეპყრობიან, მოეპყრნენ ან მოეპყრობოდნენ სხვა ადამიანზე</p>	2	1.2 (4.3)	<p>ამ კანონის მიზნებისათვის, არაპირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს სხვა პირთან შედარებით, გარდა</p>	სმ



	უარესად, პირველ მუხლში მითითებული ნიშნებით;			ისეთი შემთხვევისა, როცა ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები აუცილებელი და თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.	
2.2 (b).	(ბ) არაპირდაპირ დისკრიმინაციად ითვლება ისეთი მოპყრობა, როდესაც აშკარად ნეიტრალური პირობები, კრიტერიუმები ან პრაქტიკა გარკვეული რელიგიის ან რწმენის, გარკვეული შეზღუდული შესაძლებლობის, გარკვეული ასაკის ან გარკვეული სექსუალური ორიენტაციის პირებს აყენებს გარკვეულ არახელსაყრელ მდგომარეობაში სხვა პირებთან შედარებით, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც:  (i) აღნიშნული პირობა, კრიტერიუმი ან	2	1.2 (4.3)	ამ კანონის მიზნებისათვის, არაპირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს სხვა პირთან შედარებით, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როცა ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები აუცილებელი და თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.	სშ



<p>პრაქტიკა არის ობიექტურად გამართლებული კანონიერი მიზნით და ამ მიზნის მიღწევის საშუალებები არის პროპორციული და აუცილებელი, ან</p> <p>(ii) იმ პირებთან მიმართებაში, რომლებსაც შეზღუდული აქვთ გარკვეული შესაძლებლობა, დამსაქმებელი ან ნებისმიერი სხვა პირი ან ორგანიზაცია, რომელზეც ვრცელდება ეს დირექტივა, ვალდებულია, ეროვნული კანონმდებლობის თანახმად, მიიღოს სათანადო ზომები, რომლებიც შესაბამისობაშია მე-5 მუხლთან, რათა აღმოფხვრას ასეთი პირობით, კრიტიკიუმით ან პრაქტიკით შექმნილი არახელსაყრელი პირობები.</p>					
--	--	--	--	--	--



2.3.	<p>შევიწროება უნდა მიიჩნეოდეს დისკრიმინაციის ფორმად, პირველი პარაგრაფით გათვალისწინებული მნიშვნელობით, როდესაც ადგილი აქვს არასასურველ ქცევას, რომელიც უკავშირდება პირველ მუხლში მითითებულ ნებისმიერ საფუძველს, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვასა და დაშინების, მტრული, დამამცირებელი, შეურაცხყოფელი ან აგრესიული ატმოსფეროს შექმნას. ამ შემთხვევაში შევიწროების მნიშვნელობა შეიძლება განისაზღვროს წევრი სახელმწიფოს ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად.</p>	2	1.2 (4.5)	<p>შევიწროება სამუშაო ადგილზე, (მათ შორის, სექსუალურ შევიწროება) ამ მუხლის პირველი პუნქტის მნიშვნელობით წარმოადგენს დისკრიმინაციის ფორმას, როდესაც პირველ პუნქტში მითითებული რომელიმე ნიშნით განპირობებული არასასურველი ქცევამიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას.</p> <p>სექსუალურ შევიწროებად მიიჩნევა პირის მიმართ არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხყოფელ გარემოს.</p> <p><b>შენიშვნა:</b> ამ კანონის მიზნებისთვის სექსუალური ხასიათის ქცევად მიიჩნევა სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და მიმართვა, გენიტალიების ჩვენება ან/და სექსუალური</p>	სშ	
		2	1.2 (4.6)			



				ხასიათის სხვა ნებისმიერი არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევა.		
2.4.	პირველ მუხლში მითითებული ნიშნით პირთა დისკრიმინაციის შესახებ მიცემული ნებისმიერი მითითება ითვლება დისკრიმინაციად პირველი პარაგრაფის მიზნებისთვის.	3	2.5	აკრძალულია ნებისმიერი ქმედება, რომელიც მიზნად ისახავს პირის იძულებას, წაქეზებას ან ხელშეწყობას ანდა მისთვის დავალების მიცემას მესამე პირის მიმართ ამ მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის განსახორციელებლად.	სშ	
2.5.	წინამდებარე დირექტივა ზიანს არ აყენებს ეროვნული კანონმდებლობის გათვალისწინებულ ზომებს, რომლებიც აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში საჯარო უსაფრთხოებისთვის, საჯარო წესრიგის დაცვისა და დანაშაულებრივი ქმედების პრევენციისთვის, ჯანმრთელობისა და სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვისთვის.	2          3	1.2 (6)    2.8	დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.  დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ამ ნაწილში სრულად შეესაბამება დირექტივის ტექსტს ვინაიდან ითვალისწინებს სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, ლეგიტიმური მიზნის არსებობის პირობებში, უფლების განხორციელებაში პროპორციული ჩარევის შესაძლებლობას.





		3	2.9	განსხვავებული მოპყრობა, პირობების შექმნა ან/და მდგომარეობა დასაშვებია, თუ არსებობს სახელმწიფოს დაუძლეველი ინტერესი და სახელმწიფოს ჩარევა აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში.		
3.1.	თანამეგობრობისთვის მინიჭებული კომპეტენციის ფარგლებში, წინამდებარე დირექტივა ვრცელდება ყველა პირზე, როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორზე, მათ შორის, საჯარო დაწესებულებებზე, შემდეგ საკითხებთან დაკავშირებით:  (ა) შრომით საქმიანობასთან, თვითდასაქმებასთან ან პროფესიულ საქმიანობასთან ხელმისაწვდომობის პირობები, რაც მოიცავს შერჩევის კრიტერიუმებსა და	2	1.2 (5)	აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში (მათ შორის ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე), დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში. დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, ვრცელდება: ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად; ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე	სშ	



<p>სამუშაოზე აყვანის პირობებს, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად და პროფესიული იერარქიის ნებისმიერ დონეზე, დაწინაურების ჩათვლით;</p> <p>(ბ) წვდომა ნებისმიერი სახისა და ნებისმიერ დონეზე პროფესიის შერჩევაში დახმარებასთან, პროფესიულ განათლებასთან, პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლებასთან და გადამზადებასთან, პრაქტიკული სამუშაო გამოცდილების ჩათვლით;</p> <p>(გ) შრომითი საქმიანობა და სამუშაო პირობები, გათავისუფლებისა და ანაზღაურების ჩათვლით;</p> <p>(დ) წევრობა ან ჩართულობა მუშათა ან დასაქმებულთა</p>	3	2.10	<p>პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;</p> <p>დ) დასაქმებულთა ორგანიზაციის, დამსაქმებელთა ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;</p> <p>ე) სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე, მათ შორის სოციალური უზრუნველყოფის და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე.</p> <p>თანაბარი მოპყრობის პრინციპ ივრცელდება აგრეთვე:</p>	
--	---	------	--	--



<p>ორგანიზაციაში, ან ნებისმიერ ორგანიზაციაში, რომლის წევრებიც მისდევნენ კონკრეტულ პროფესიას, მათ შორის, ასეთი ორგანიზაციების მიერ გაცემული სარგებელი.</p>		<p>ა) შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე, მათშორის: ა.ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფერო მიუხედავად; ა.ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე; ა.გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე; ბ) დასაქმებულთა ორგანიზაციის, დამსაქმებელთა ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ</p>	
---	--	---	--



				<p>პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;</p> <p>გ) სოციალური დაცვისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე, განათლებაზე, საქონლისა და მომსახურების მიწოდებაზე, მათშორის:</p> <p>გ.ა) სოციალურ დაცვაზე, სოციალურ უზრუნველყოფაზე, სოციალურ შედავათებზე და სხვა;</p> <p>გ.ბ) ჯანმრთელობის დაცვის მომსახურებაზე;</p> <p>გ.გ) განათლების ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>გ.დ) საჯაროდ ხელმისაწვდომი საქონლისა და მომსახურების მიღებაზე (საცხოვრებლის ჩათვლით).</p>		
3.2.	წინამდებარე დირექტივა არ არეგულირებს განსხვავებულ მოპყრობას მოქალაქეობის ნიშნით და არ უქმნის საფრთხეს ნორმებსა და პირობებს, რომლებიც უკავშირდება წევრი სახელმწიფოს	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.	სშ	აღნიშნული რეგულაცია გულისხმობს დირექტივის გავრცელებას ყველა დასაქმებულზე მოქალაქეობის მიუხედავად. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ და ზოგადად საქართველოს კანონმდებლობა შრომით ურთიერთობებში არ ახდენს ადამიანთა დიფერენციაციას მოქალაქეობის ნიშნით.



	ტერიტორიაზე მესამე ქვეყნების მოქალაქეთა და მოქალაქეობის არმქონე პირთა შესვლასა და ბინადრობას, აგრეთვე, ნებისმიერ მოპყრობას, რომელიც გამომდინარეობს მესამე ქვეყნის მოქალაქეებისა და მოქალაქეობის არმქონე პირების სამართლებრივი მდგომარეობიდან.				
3.3	წინამდებარე დირექტივა არ ვრცელდება ნებისმიერი სახის შემწეობაზე, რომლის გადახდაც ხორციელდება სახელმწიფო სქემის ან სხვა მსგავსი სქემის მიერ, რაც მოიცავს სახელმწიფო სოციალური უსაფრთხოებისა და სოციალური დაცვის სქემებს.				ას დადგენილია გამონაკლისი დისკრიმინაციის აკრძავლის წესისგან. ამასთან, არარელევანტური კანონპროექტის მიზნებთან და მოქმედების სფეროსთან მიმართებით.
3.4.	წევრმასახელმწიფოებმა ა შეიძლება				ას დირექტივის აღნიშნული სტანდარტი წარ სახელწმიფოს დისრეციას და წარმო





	დაადგინონ, რომ წინამდებარე დირექტივა არ ვრცელდება შეიარაღებულ ძალებზე, იმ ნაწილში, რომელიც ეხება შეზღუდული შესაძლებლობისა და ასაკის საფუძველზე დისკრიმინაციას.					კანონპროექტის ფარგლები არ ადგენს გამონაკლისს შეიარაღებულ ძალებთან მიმართებით.
4.1.	მე-2(1) და (2) მუხლის მიუხედავად, წევრი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან დაადგინონ, რომ განსხვავებული მოპყრობა ისეთი მახასიათებლის გამო, რომელიც უკავშირდება პირველი მუხლით გათვალისწინებულ რომელიმე საფუძველს, არ არის დისკრიმინაცია, თუ, კონკრეტული პროფესიული საქმიანობის ხასიათიდან გამომდინარე ან იმ გარემოებებიდან გამომდინარე, რომელშიც ისინი	2	1.2 (6)	დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.	სშ	



	<p>სრულდება, ასეთი მახასიათებლები წარმოადგენს საქმიანობის ნამდვილ და გადამწყვეტ საჭიროებას, იმ პირობით, რომ მიზანი არის ობიექტური, ხოლო საჭიროება – პროპორციული.</p>					
4.2.	<p>წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება შეინარჩუნონ კანონმდებლობა, რომელიც ძალაშია წინამდებარე დირექტივის მიღების მომენტისთვის, ან მიიღონ მომავალში კანონმდებლობა, რომელიც ახდენს ისეთი ეროვნული პრაქტიკის იმპლემენტაციას, რომელიც არსებობდა წინამდებარე დირექტივის მიღების მომენტისთვის. ასეთი კანონმდებლობით, ეკლესიებსა და სხვა საჯარო ან კერძო ორგანიზაციებში, რომელთა ეთოსიც</p>	2	1.2 (4.1)	<p>ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი,</p>	სშ	<p>დირექტივის აღნიშნული სტანდარტი წარმოადგენს სახელმწიფოს დისკრეციას და წარმოადგენილი კანონპროექტის ფარგლები არ ადგენს განსხვავებულ რეჟიმს რელიგიურ გაერთიანებებთან მიმართებით.</p>



<p>დაფუძნებულია რელიგიაზე ან რწმენაზე, პროფესიულ საქმიანობის შემთხვევაში, განსხვავებული მოპყრობა პირის რელიგიის ან რწმენის ნიშნით არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას, თუ, ასეთი საქმიანობის ხასიათიდან გამომდინარე ან იმ გარემოებებიდან გამომდინარე, რომლებშიც სრულდება ისინი, პირის რელიგია ან რწმენა წარმოადგენს ნამდვილ, კანონიერ და გამართლებულ მოთხოვნას დასაქმებისთვის, ორგანიზაციის ეთოსის გათვალისწინებით. ასეთი განსხვავებული მოპყრობის იმპლემენტაცია უნდა განხორციელდეს წევრი სახელმწიფოების კონსტიტუციური</p>		<p>კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p>	
---	--	--	--



<p>ნორმებისა და პრინციპების შესაბამისად, აგრეთვე, თანამეგობრობის სამართლის ზოგადი პრინციპების დაცვით, და არ უნდა ამართლებდეს სხვა ნიშნით დისკრიმინაციას.</p> <p>იმ შემთხვევაში, თუ მისი სხვა მოთხოვნები სრულდება, წინამდებარე დირექტივა არ აყენებს ზიანს ეკლესიებისა და სხვა საჯარო და კერძო ორგანიზაციების, რომელთა ეთოსი დაფუძნებულია რელიგიაზე ან რწმენაზე, უფლებას იმოქმედონ ეროვნული კონსტიტუციებისა და კანონებს შესაბამისად და მათთან დასაქმებულ პირებს მოსთხოვონ კეთილსინდისიერად მოქმედება და ორგანიზაციის ეთოსისადმი ერთგულება.</p>					
--	--	--	--	--	--



5	<p>იმისთვის, რომ უზრუნველყოფილ იქნას თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დაცვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან მიმართებით, აუცილებელია გონივრული ადაპტაციის უზრუნველყოფა. ეს ნიშნავს, რომ დამსაქმებლებმა უნდა მიიღონ სათანადო ზომები, კონკრეტული შემთხვევის საჭიროებებიდან გამომდინარე, რათა უზრუნველყონ, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს აქვს წვდომა შრომით საქმიანობასთან, შეუძლია ჩაერთოს შრომით საქმიანობაში ან დაწინაურდეს, ან გაიაროს ტრენინგები, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ასეთი ზომები</p>	2	1.2 (9)	<p>შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის, კერძოდ, გონივრული მისადაგების პრინციპის დაცვის მიზნით დამსაქმებელი ვალდებულია, საჭიროების შემთხვევაში, განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ჰქონდეთ თანაბარი შესაძლებლობა დასაქმების, კარიერული წინსვლის, პროფესიული მომზადების, პროფესიული გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების ხელმისაწვდომობაზე, გარდა იმ შემთხვევისა როცა ამგვარი ღონისძიება დამსაქმებელს აკისრებს არაპროპორციულ ტვირთს. ამგვარი ტვირთი არ ჩაითვლება არაპროპორციულად, თუ კონკრეტულ ღონისძიებასთან დაკავშირებით მოქმედებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სახელმწიფო მხარდამჭერი პროგრამები, შეღავათები</p>	სშ	





	<p>არაპროპორციულად დიდ ტვირთად დააწევა დამსაქმებელს. აღნიშნული ტვირთი არ არის არაპროპორციული, როდესაც იგი სათანადოდ არის მხარდაჭერილი შესაბამისი წევრი სახელმწიფოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ მოქმედი პოლიტიკის ფარგლებში გათვალისწინებული ზომებით.</p>			<p>ან/და სხვა ალტერნატიული საშუალებები.</p>		
6.1	<p>მე-2(2) მუხლის მიუხედავად, წევრი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან დაადგინონ, რომ ასაკის ნიშნით არათანაბარი მოპყრობა არ არის დისკრიმინაცია, თუ, ეროვნული კანონმდებლობის თანახმად, ისინი ობიექტურად და გონივრულად არის გამართლებული</p>	2	1.2 (8)	<p>დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება განსაკუთრებული ღონისძიებები, რომლებიც გამიზნულია იმ პირთა კონკრეტულ საჭიროებათა დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც სქესის, ასაკის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, ან სოციალური ან კულტურული სტატუსის გათვალისწინებით ჩვეულებრივ აღიარებულნი არიან, რომ საჭიროებენ</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ამ ნაწილში სრულად შეესაბამება დირექტივას, ვინაიდან მასში გათვალისწინებულია დასაქმებულთა მოწყვლადი კატეგორიების დაცვის გარანტიები, თანაბარი მოპყრობის უზრუნველსაყოფად.</p>



<p>კანონიერი მიზნით, მათ შორის, დასაქმების კანონიერი პოლიტიკის, შრომის ბაზრისა და პროფესიული სწავლების მიზნებით, და თუ მათი მიღწევის გზების არის პროპორციული და აუცილებელი.</p> <p>ასეთი განსხვავებული მოპყრობა შეიძლება, მათ შორის, მოიცავდეს:</p> <p>(ა) სპეციალური პირობების დაწესებას ახალგაზრდებისთვის, ასაკოვანი პირებისთვის ან პირებისთვის, რომლებიც საჭიროებენ მზრუნველობას, სპეციალური პირობების დაწესებას შრომით მოწყობასთან და პროფესიულ სწავლებასთან, შრომით საქმიანობასთან და პროფესიასთან წვდომისთვის, რაც</p>		<p>განსაკუთრებულ დაცვას ან მხარდაჭერას.</p>	
--	--	---	--



<p>მოიცავს გათავისუფლებისა და ანაზღაურების პირობებსაც, მათი პროფესიული ინტეგრაციის ხელშეწყობის ან მათი დაცვის უზრუნველსაყოფად;</p> <p>(ბ) შრომით საქმიანობასთან ან შრომით საქმიანობასთან დაკავშირებულ გარკვეულ უპირატესობებთან წვდომისთვის მინიმალური ასაკის, პროფესიული გამოცდილების ან სამუშაო სტაჟის დაწესება;</p> <p>(გ) მინიმალური ასაკის დაწესებას ისეთ სამუშაოზე ასაყვანად, რომელიც მოითხოვს მომზადებას აღნიშნული თანამდებობისთვის, ან პენსიაზე გასასვლელად გონივრული სტაჟის ქონის საჭიროებას.</p>					
---	--	--	--	--	--



6.2.	<p>მიუხედავად მე-2(2) მუხლისა, წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება დააწესონ, რომ პროფესიული სოციალური უსაფრთხოების სქემებში მიღებისთვის ან პენსიის მიღებისთვის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მიღებისთვის, მათ შორის, აღნიშნული სქემების ფარგლებში დასაქმებულებისთვის ან დასაქმებულთა ჯგუფების ან კატეგორიებისთვის, ასაკობრივი ზღვრის განსაზღვრა და, ასეთი სქემების შემთხვევაში, ასაკობრივი კრიტერიუმის გამოყენება აქტუარიული გამოთვლებისთვის, არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას ასაკის ნიშნის, იმ პირობით, რომ ეს არ იწვევს</p>					
------	---	--	--	--	--	--



	დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით.					
7.1.	პრაქტიკაში სრული თანასწორობის მიღწევის მიზნით, თანასწორი მოპყრობის პრინციპმა არ უნდა შეზღუდოს წევრი სახელმწიფოები შეინარჩუნონ ან მიიღონ სპეციალური ზომები პირველ მუხლში მითითებული რომელიმე ნიშანთან დაკავშირებული არახელსაყრელი მდგომარეობის პრევენციის ან კომპენსირების მიზნით.	2	1.2 (8)	დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება განსაკუთრებული ღონისძიებები, რომლებიც გამიზნულია იმ პირთა კონკრეტულ საჭიროებათა დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც სქესის, ასაკის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, ან სოციალური ან კულტურული სტატუსის გათვალისწინებით ჩვეულებრივ აღიარებულნი არიან, რომ საჭიროებენ განსაკუთრებულ დაცვას ან მხარდაჭერას.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ამ ნაწილში სრულად შეესაბამება დირექტივას, ვინაიდან მასში გათვალისწინებულია დასაქმებულთა მოწყვლადი კატეგორიების დაცვის გარანტიები, თანაბარი მოპყრობის უზრუნველსაყოფად.
7.2.	შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან მიმართებაში, თანასწორი მოპყრობის პრინციპი არ აზიანებს წევრი სახელმწიფოს უფლებას შეინარჩუნოს ან მიიღოს ნორმები სამუშაო ადგილზე					





	ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დასაცავად ან ზომები, რომელთა მიზანია შექმნას ან შეინარჩუნოს ნორმები ან შეღავათები იმისთვის, რომ უზრუნველყოს ან ხელი შეუწყოს მათ ინტეგრაციას სამუშაო გარემოში.					
8.1.	წვერი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან მიიღონ ან შეინარჩუნონ ნორმები, რომლებიც დირექტივით გათვალისწინებულ ნორმებზე უფრო ხელსაყრელია თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დასაცავად.	3	1	ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანისფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადებისადგილის, საცხოვრებელიადგილის, ქონებრივიანწოდებრივიმდგომარეობის, რელიგიისანრწმენის, ეროვნული, ეთნიკურიანსოციალურიკუთვნილების, პროფესიის, ოჯახურიმდგომარეობის,	სმ	დირექტივის 8.1 და 8.2 მუხლი სრულად არის იმპლემენტირებული საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ 1.2(4.1) პუნქტით და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის 1.1 და 2.1 პუნქტებით. არსებული კანონმდებლობა და საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ განსაზღვრავს დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტს.
8.2.	წინამდებარე დირექტივის იმპლემენტაცია არცერთ შემთხვევაში არ არის საფუძველი დისკრიმინაციისგან დაცვის იმ დონის შესამცირებლად, რომელიც უკვე მოქმედებს წევრ					



	<p>სახელმწიფოებში, იმ სფეროებში, რომლებზეც ვრცელდება წინამდებარე დირექტივა.</p>		<p>3</p>	<p>ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.</p> <p>საქართველოშია კრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია.</p>		
			<p>2</p>	<p>1.2 (4.1)</p> <p>ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი,</p>		



				<p>პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p>		
9.1.	წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ, რომ წინამდებარე დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულებების აღსრულების სასამართლო და/ან ადმინისტრაციული პროცედურები, მათ შორის, სადაც ისინი საჭიროდ ჩათვლიან, შერიგების პროცედურები,	2	1.2 (75)	<p>1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის</p>	სშ	<p>დირექტივის 9.1, 9.2 და 9.3 მუხლები სრულად არის იმპლემენტირებული საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ 1.2(75), 1.2 (76) და 1.2 (78) პუნქტებით და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის და საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის შესაბამისი მუხლებით.</p>



<p>9.2.</p>	<p>ხელმისაწვდომია ყველა ადამიანისთვის, ვისაც მიაჩნია, რომ მიადგა ზიანი იმ მიზეზით, რომ მის მიმართ არ იქნა გამოყენებული თანასწორი მოპყრობის პრინციპი, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ურთიერთობა, რომლის დროსაც მოხდა სავარაუდო დისკრიმინაციის ფაქტი, დასრულებულია.</p> <p>წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ, რომ ასოციაციებს, ორგანიზაციებს ან სხვა იურიდიული პირებს, რომლებსაც, ეროვნული კანონმდებლობით დადგენილი კრიტერიუმების მიხედვით, აქვთ წინამდებარე დირექტივით გათვალისწინებული ნორმების აღსრულების კანონიერი ინტერესი,</p>		<p>შესახებ“ კანონის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების და შრომით უფლებებთან და პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ – „შრომის კანონმდებლობა“) ეფექტური გამოყენება.~</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული</p>	
-------------	--	--	---	--



	<p>ჰქონდეთ საშუალება, მოსარჩელის სახელით ან მის მხარდასაჭერად, მისი თანხმობით, ჩაერთონ წინამდებარე დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულებების აღსრულებისთვის გათვალისწინებულ ნებისმიერ სასამართლო და/ან ადმინისტრაციულ პროცედურაში.</p>	2	1.2 (76)	<p>კანონით და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.</p> <p>1. შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დადების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.</p>		
		2	1.2 (78)	<p>1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონით გათვალისწინებული შრომითი დისკრიმინაციის, მათ შორის პირდაპირი</p>		



			<p>დისკრიმინაციის, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების აკრძალვის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ დებულებების დარღვევა, გამოიწვევს დაჯარიმებას 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.</p> <p>2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისათვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.</p> <p>შენიშვნა: შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას</p>	
--	--	--	--	--





			<p>კონკრეტული ინდივიდის – დამსაქმებელის სამართალდამრღვევი დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრება არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. დამსაქმებლისათვის პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს, როცა დამსაქმებლისათვის ცნობილი გახდა შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების შესახებ და არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას აღნიშნული ფაქტის შესახებ ან/და არ განახორციელა შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.</p> <p>დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.</p>	
		3 6.1		
		3 8.1	პირმა, რომელიც საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით/სა	



				<p>ჩივრით მიმართავს, უნდამით თითოსის ფაქტები, რომლებიც დისკრიმინაციულ იქმედების განხორციელებისგა რაუდის საფუძველს იძლევა, და უნდა წარადგინოს შესაბამისი მასალები;</p> <p>პირმასაქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცე ბულებები, რომლებიც დისკრიმინაციულ იქმედების განხორციელებისგა რაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდოდ დისკრიმინაციული იქმედების განმა ხორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.</p> <p>თუ საქართველოს სახალხო დამცველისა ჭიროდ მიიჩნევს, იგი უფლებამოსილია დანიშნოს სუპერიმოსმენა დამოიწვიოს მხარეებისა ქმის მორიგებით და სასრულებლად.</p> <p>საქმის მორიგებით დასრულებ ის შემთხვევაში საქართველოს სახალხო დამცველი ხორციელებს მორიგებისა ქტი თგანსაზღვრული ვალდებულებების შესრულების მონიტორინგს.</p>	
		3	8.2		
		3	8.3		



		3	8.4	<p>ნებისმიერი ადმინისტრაციული, სახელმწიფო ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო (მათ შორის, პროკურატურის, საგამომიებო, სასამართლო ორგანო) ვალდებულია აქმის განხილვა სთანდაკავშირებული მასალა, საბუთი, ახსნა-განმარტება და სხვა ინფორმაცია აკანონით დადგენილი წესების დაცვით გადასცეს საქართველოს სახალხო დამცველს მოთხოვნიდან 10 კალენდარული დღის ვადაში. თუ ინფორმაცია ნებაყოფლობით ვერ მოპირისპირდება, მას საკუთარი მოთხოვნი თემი და ლეგალიზაცია უნდა უზღუდოს ინფორმაციის გადაცემას თანდაკავშირებული ასლის გადაღების დასაფოსტომოსახურების ხარჯები.</p>		
		3	8.5	<p>საქართველოს სახალხო დამცველი განცხადებას/საჩივარს განიხილავს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.</p>		
		3	10.1	<p>ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს,</p>		



			<p>სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.</p>	
		3	10.2	<p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.</p>
		4	363 <sup>2</sup> 1	<p>ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა.</p> <p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ</p>



		4	363 <sup>2</sup> 1 <sup>1</sup>	<p>საქმის განხილვა.</p> <p>საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია საქართველოს კანონმდებლობით მისთვის დაკისრებული დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხებზე ზედამხედველობის ფუნქციის შესრულებისას, როგორც მოსარჩელემ, ამ კოდექსის შესაბამისად, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს, თუ იურიდიულმა პირმა, სხვა ორგანიზაციულმა წარმონაქმნმა, პირთა გაერთიანებამ იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტმა მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს.</p> <p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის</p>	
		4			



		363 <sup>2</sup> 2	განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან პირს უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.	
	4	363 <sup>2</sup> 2 <sup>1</sup>	პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს მაშინაც, თუ შრომითი ურთიერთობა, რომლის დროსაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა, დასრულებულია.	
	4	363 <sup>2</sup> 3	პირს უფლება აქვს, ამ მუხლით გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს: ა) დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა; ბ) მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.	
	4		საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია სარჩელით მიმართოს სასამართლოს და	





9.3	პირველი და მე-2 პარაგრაფები არ აყენებს ზიანს ეროვნულ წესებს, რომლებიც ადგენს საპროცესო ვადებს სარჩელის აღძვრისთვის	2	363 <sup>2</sup> 4	<p>მოითხოვოს იმ იურიდიული პირის, სხვა ორგანიზაციული წარმონაქმნის, პირთა გაერთიანების იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტის მიერ მისი რეკომენდაციის შესრულება, რომელმაც, საქართველოს სახალხო დამცველის ვარაუდით, დისკრიმინაციული ქმედება განახორციელა და მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა.</p> <p>ამ კანონის 48-ე მუხლში მითითებული სარჩელის გარდა, ამ კანონიდან გამომდინარე ნებისმიერი სარჩელით სასამართლოსთვის მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ რაც პირმა შეიტყო ან</p>	
-----	--	---	-----------------------	---	--



	თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დარღვევის შემთხვევაში.			უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.		
10.1	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ ზომები, რომლებიც, მათი ეროვნული მართლმსაჯულების სისტემების შესაბამისად, აუცილებლია იმის უზრუნველსაყოფად, რომ, როცა პირები, რომლებსაც მიაჩნიათ, რომ დაზარალებულნი იმ მიზეზით, რომ თანასწორი მოპყრობის პრინციპი არ იქნა გამოყენებული მათ მიმართ, დაადგინენ სასამართლოს ან სხვა კომპეტენტური ორგანოს წინაშე გარემოებებს, საიდანაც შეიძლება ვარაუდი, რომ ადგილი ჰქონდა პირდაპირ ან არაპირდაპირ დისკრიმინაციას, მოპასუხეს ეკისრება ვალდებულება ამტკიცოს, რომ არ მომხდარა თანასწორი	2	1.2 (7)	დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებულ დავებზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნის დარღვევით მოქმედებდა.	სშ	დირექტივის მე-10 მუხლი სრულად არის იმპლემენტირებული საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ 1.2(7) პუნქტით.



	<p>მოპყრობის პრინციპის დარღვევა.</p>				
10.2	<p>პირველმა პარაგრაფმა ხელი არ უნდა შეუშალოს წევრ სახელმწიფოებს მიიღონ მტკიცების ტვირთთან დაკავშირებული წესები, რომლებიც უფრო ხელსაყრელია მოსარჩელისთვის.</p>				
10.3	<p>პირველი პარაგრაფი არ ვრცელდება სისხლის სამართლის საქმეებზე.</p>				
10.4	<p>პირველი, მე-2 და მე-3 პარაგრაფები აგრეთვე ვრცელდება ნებისმიერ სამართლებრივ პროცედურაზე, რომელიც აღძრულია მე-9(2) მუხლის შესაბამისად.</p>				
10.5	<p>წევრ სახელმწიფოებს არ ევალებათ პირველი პარაგრაფის გავრცელება იმ პროცედურებზე, სადაც საქმის გარემოებების</p>				



	გამოძიება სასამართლოს ან კომპეტენტური ორგანოს ფუნქციას წარმოადგენს.					
11	წევრი სახელმწიფოები ვალდებულია არიან თავიანთ ეროვნულ სამართლებრივ სისტემებში შემოიღონ ისეთი ზომები, რომლებიც აუცილებელია დასაქმებულთა დასაცავად გათავისუფლებისგან ან დამსაქმებლის მხრიდან სხვა ნეგატიური მოპყრობისგან, რომელიც შეიძლება მოჰყვეს თანასწორობის პრინციპის აღსრულების უზრუნველყოფის მიზნით საწარმოს შიგნით ჩივილს ან ნებისმიერ სხვა სამართლებრივ პროცედურებს.	2	1.2 (4.7)	აკრძალულია დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან/და მის მიმართ ნებისმიერი სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისაგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.	სშ	
12	წევრი სახელმწიფოები კისრულობენ	2	1.2 (82.)	სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (შემდგომ	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველო



	<p>ვალდებულებას, რომ მათ მთელს ტერიტორიაზე, ყველა სათანადო ზომის გამოყენებით, მიაწვდიან დაინტერესებულ პირებს ინფორმაციას წინამდებარე დირექტივის მოთხოვნების შესაბამისად დადგენილი ნორმებისა და ამ ეტაპისთვის ძალაში მყოფი შესაბამისი ნორმების შესახებ.</p>	<p>2</p>	<p>1)  2)  2</p>	<p>– სამმხრივი კომისია) არის საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანო. სამხრივი კომისია ანგარიშვალდებულია სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარის – საქართველოს პრემიერ-მინისტრის წინაშე.</p> <p>სამმხრივი კომისია საქმიანობისას ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, საქართველოს კანონებით, საქართველოს პარლამენტის დადგენილებებით, საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანებებით და სხვა სამართლებრივი აქტებით.</p> <p>სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა,</p>	<p>კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ გათვალისწინებულია მექანიზმები, სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის სახით, რომელიც მოიცავს გენდერული თანასწორობის საკითხებს. გარდა ამისა, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ და მოქმედი კანონმდებლობის შესახებ ინფორმაცია საჯაროდ ხელმისაწვდომია ოფიციალური ვებ გვერდის, საკანონმდებლო მაცნეს მეშვეობით.</p>
--	--	----------	----------------------------------	---	--



			3)	ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები.	
		2	1.2 (82.4)	თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი, რომლებიც შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციას წარმოადგენდნენ. ამ ორგანიზაციების წარმომადგენელთა სამმხრივი კომისიის შემადგენლობაში შეყვანის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარე.	
		2	1.2 (82.5)	თითოეული დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც სამმხრივი კომისიის მხარეს, თავად იღებს გადაწყვეტილებას სამმხრივი კომისიის წევრებად წარსადგენად საკუთარ წარმომადგენელთა შერჩევის თაობაზე.	
		2	1.2	სამმხრივი კომისიის წევრებად წარდგენილი	





		2	<p>(82.6) უნდა იქნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ კომისიის დანარჩენ 5-5 წევრს.</p> <p>სამმხრივ კომისიაში საქართველოს მთავრობას სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარესთან ერთად წარმოადგენენ ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი პირები შემდეგი სახელმწიფო დაწესებულებებიდან:</p> <p>ა) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;</p> <p>ბ) საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო;</p> <p>გ) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;</p> <p>დ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;</p>	
--	--	---	--	--



			<p>ე) საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო.</p> <p>სოციალური პარტნიორობა არის შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით სოციალურ პარტნიორებს – დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების), დასაქმებულის (დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლებს – შორის დიალოგისა და თანამშრომლობის სისტემა.</p> <p>სამმხრივი კომისიის საქმიანობა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:</p> <p>ა) მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა;</p> <p>ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა;</p> <p>გ) ნდობა და კეთილსინდისიერება</p> <p>დ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა;</p> <p>დ) ინფორმირებულობა;</p>	
		2	<p>1.2 (83.1)</p>	
		2	<p>1.2 (83.2)</p>	



			<p>ე) ვალდებულებათა შესრულება;</p> <p>ვ) ტრიპარტიზმი;</p> <p>ზ) კონსენსუსი.</p>	
	2	1.2 (83.3)	<p>სოციალური პარტნიორობის განვითარება შესაძლებელია ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.</p>	
	2	1.2 (84)	<p>სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:</p> <p>ა) ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, წევრებს შორის შეთანხმებისა და კონსენსუსის წახალისება;</p> <p>ბ) მთავრობასთან კონსულტაციების გამართვა შრომის, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული საერთო ინტერესის მქონე საკითხების, მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო</p>	



				<p>ცვლილებების შესახებ, რომლებიც შეეხება სახელმწიფო ბიუჯეტს, მინიმალურ ხელფასს და ნებისმიერ სხვა საკითხს, რომლებმაც შესაძლოა გავლენა მოახდინონ დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესებზე;</p> <p>გ) შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, სამმხრივი კომისიის წევრთათვის მნიშვნელობის მქონე ნებისმიერ სხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისათვის წარდგენა .</p> <p>თავისი ფუნქციების შესასრულებლად, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია:</p> <p>ა) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეთა მიერ დასმული საკითხები;</p> <p>ბ) კომისიის სხდომაზე მოისმინოს მხარეთა ინფორმაციები მისი</p>
--	--	--	--	---

2  
1.2  
(85.  
1)



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



		2	1.2 (85.2)	სამმხრივი კომისიის წევრთა უფლებამოსილების ვადაა 3 წელი. სამმხრივი კომისიის ახალი შემადგენლობა განისაზღვრება წინა შემადგენლობის უფლებამოსილების ვადის გასვლამდე.	
		2	1.2 (85.3)	სამმხრივი კომისიის დებულებას, რომლითაც განისაზღვრება სამმხრივი კომისიის შემადგენლობა, სტრუქტურა, საქმიანობისა და შემადგენლობის დამტკიცების წესები, დადგენილებით ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.	
		2	1.2 (85.4)	კონკრეტული საკითხების განხილვის მიზნით, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია შექმნას მუდმივი ან დროებითი ქვეკომიტეტები და სამუშაო ჯგუფები. სამმხრივი კომისიის ფარგლებში მუდმივად უნდა მოქმედებდეს ქვეკომიტეტი, რომლის ფუნქციასაც სამმხრივი კონსულტაციის გამართვა „შრომის საერთაშორისო	





				სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ 1976 წლის №144 კონვენციით გათვალისწინებული საერთაშორისო შრომით სტანდარტებთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ.		
13.1	წევრისახელმწიფოები ვალდებული არიან, მათიეროვნული ტრადიციებისა და პრაქტიკის შესაბამისად, მიიღონ ადეკვატური ზომები სოციალურ პარტნიორებს შორის დიალოგის ხელშეწყობისთვის, რათა მოხდეს თანასწორი მოპყრობის წახალისება, მათ შორის, სამუშაო ადგილზე არსებული პრაქტიკის მონიტორინგის, კოლექტიური ხელშეკრულებების, ქვევის კოდექსების და კვლევების ანგამოცდილებისა და საუკეთესო სოპრაქტიკის შესახებ ინფორმაციის გაცვლის გზით.	2	1.2 (82.1)	სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (შემდგომ – სამმხრივი კომისია) არის საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანო. სამხრივი კომისია ანგარიშვალდებულია სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარის – საქართველოს პრემიერ-მინისტრის წინაშე.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ მოიცავს დებულებებს, რომელიც გულისხმობს შრომის კანონმდებლობის აღსრულებასთან დაკავშირებით სოციალური პარტნიორობის ჩართულობას.  აღსანიშნავია, რომ სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის მანდატი ვრცელდება შრომის, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ ისაერთონ ტერესის მქონე საკითხების, მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ, რომელიც ეხება თანასწორობას და მის აღსრულებას.
		2	1.2 (82.2)	სამმხრივი კომისია საქმიანობისას ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, საქართველოს კანონებით, საქართველოს პარლამენტის დადგენილებებით, საქართველოს პრეზიდენტის		



13.2	<p>სადაც თავსებადია ეროვნულ ტრადიციებთან დაპრაქტიკასთან, წევრის ახელმწიფოები ვალდებული არიან წახალისონ სოციალური პარტნიორები, მათი ავტონომიისთვის ზიანის მიყენების გარეშე, შესაბამის დონეზე გააფორმონ ხელშეკრულებები, რომლებშიც გათვალისწინებულ იქნება ანტიდისკრიმინაციული ზომები მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ სფეროებში, რამდენადაც ეს ექცევა კოლექტიური მოლაპარაკებების ფარგლებში. აღნიშნული ხელშეკრულებები უნდა აკმაყოფილებდეს დირექტივითა და შესაბამისი ეროვნული კანონმდებლობით, რომლითაც ხდება დირექტივის მოთხოვნების</p>	2	1.2 (82.3)	<p>ბრძანებულებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანებებით და სხვა სამართლებრივი აქტებით.</p> <p>სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები.</p> <p>თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი, რომლებიც შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციას წარმოადგენდნენ. ამ ორგანიზაციების წარმომადგენელთა სამმხრივი კომისიის შემადგენლობაში შეყვანის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარე.</p> <p>თითოეული დამსაქმებელთა</p>		
------	---	---	------------	---	--	--



იმპლემენტირება, დადგენილ მინიმალურ მოთხოვნებს.	2	1.2 (82.5)	გაერთიანება და დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც სამმხრივი კომისიის მხარეა, თავად იღებს გადაწყვეტილებას სამმხრივი კომისიის წევრებად წარსადგენად საკუთარ წარმომადგენელთა შერჩევის თაობაზე.		
	2	1.2 (82.6)	სამმხრივი კომისიის წევრებად წარდგენილი უნდა იქნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ კომისიის დანარჩენ 5-5 წევრს.		
	2	1.2 (82.7)	სამმხრივ კომისიაში საქართველოს მთავრობას სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარესთან ერთად წარმოადგენენ ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი პირები შემდეგი სახელმწიფო დაწესებულებებიდან: ა) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან		



			<p>დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;</p> <p>ბ) საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო;</p> <p>გ) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;</p> <p>დ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;</p> <p>ე) საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო.</p> <p>სოციალური პარტნიორობა არის შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით სოციალურ პარტნიორებს – დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების), დასაქმებულის (დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლებს – შორის დიალოგისა და თანამშრომლობის სისტემა.</p>	
--	--	--	--	--

2  
1.2  
(83.  
1)



		2	1.2 (83.2)	<p>სამმხრივი კომისიის საქმიანობა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:</p> <p>ა) მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა;</p> <p>ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა;</p> <p>გ) ნდობა და კეთილსინდისიერება</p> <p>დ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა;</p> <p>ე) ინფორმირებულობა;</p> <p>ვ) ვალდებულებათა შესრულება;</p> <p>ზ) ტრიპარტიზმი;</p> <p>წ) კონსენსუსი.</p>	
		2	1.2 (83.3)	<p>სოციალური პარტნიორობის განვითარება შესაძლებელია ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.</p>	
		2	1.2 (84)	<p>სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:</p> <p>ა) ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური</p>	



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





		2	<p>1.2 (85.1) თავისი ფუნქციების შესასრულებლად, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია:</p> <p>ა) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეთა მიერ დასმული საკითხები;</p> <p>ბ) კომისიის სხდომაზე მოისმინოს მხარეთა ინფორმაციები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე;</p> <p>გ) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოითხოვოს აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და შესაბამისი ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისაგან, აგრეთვე სხვა დაწესებულებებისაგან მის მიერ საკითხების განსახილველად საჭირო მასალები;</p> <p>დ) საჭიროების შემთხვევაში, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, სათანადო წინადადებებისა და რეკომენდაციების</p>	
--	--	---	---	--



		2	1.2 (85.2)	<p>შესამუშავებლად მოიწვიოს სხვადასხვა უწყების წარმომადგენლები, შესაბამისი დარგის სპეციალისტები და ექსპერტები. მათი მოწვევის დროს უნდა გამოირიცხოს ინტერესთა კონფლიქტი;</p> <p>ე) შეიმუშაოს და დაინტერესებულ პირებს წარუდგინოს წინადადებები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე.</p> <p>სამმხრივი კომისიის წევრთა უფლებამოსილების ვადაა 3 წელი. სამმხრივი კომისიის ახალი შემადგენლობა განისაზღვრება წინა შემადგენლობის უფლებამოსილების ვადის გასვლამდე.</p>	
		2	1.2 (85.3)	<p>სამმხრივი კომისიის დებულებას, რომლითაც განისაზღვრება სამმხრივი კომისიის შემადგენლობა, სტრუქტურა, საქმიანობისა და შემადგენლობის დამტკიცების წესები, დადგენილებით ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.</p> <p>კონკრეტული საკითხების</p>	



		2	1.2 (85.4)	<p>განხილვის მიზნით, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია შექმნას მუდმივი ან დროებითი ქვეკომიტეტები და სამუშაო ჯგუფები. სამმხრივი კომისიის ფარგლებში მუდმივად უნდა მოქმედებდეს ქვეკომიტეტი, რომლის ფუნქციაა სამმხრივი კონსულტაციის გამართვა „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ 1976 წლის №144 კონვენციით გათვალისწინებული საერთაშორისო შრომით სტანდარტებთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ.</p>		
14	წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა წახალისონ დიალოგი შესაბამის არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, რომლებსაც, ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად, აქვთ	3	6.2. „კ“	<p>საქართველოს კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილებების განსახორციელებლად საქართველოს სახალხო დამცველი:</p> <p>დისკრიმინაციის საკითხებზე თანამშრომლობს</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს შრომის კანონმდებლობის შემუშავებისა და აღსრულების პროცესში სოციალური პარტნიორების ჩართულობას და არ ეხება უშუალოდ სამოქალაქო საზოგადოების სხვა წარმომადგენლების მონაწილეობას. მიუხედავად ამისა, გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შესახებ“ მუშაობის პროცესში</p>



	<p>პირველი მუხლით განსაზღვრული რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციასთან ბრძოლაში წვლილის შეტანის კანონიერი ინტერესი, თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დამკვიდრების მიზნით.</p>		<p>საერთაშორისო სახელმწიფო და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებთან.</p>		<p>უზრუნველყოფილია სამუშაო ჯგუფის ფორმატში სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენელთა მსჯელობითი ჩართულობა.</p> <p>გარდა ამისა, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონი, ასევე, ითვალისწინებს სახალხო დამცველის თანამშრომლობას სამოქალაქო საზოგადოებასთან დირექტივით გათვალისწინებულ საკითხებთან მიმართებით.</p>
15.1	<p>იმ მიზნით, რომ გადაიჭრას ჩრდილოეთ ირლანდიის საპოლიციო ძალებში ერთ-ერთი ძირითადი რელიგიური კომუნის არასათანადოდ წარმოდგენის პრობლემა, აღნიშნულ ძალებში სამუშაოდ მიღებისას განსხვავებული მოპყრობა, დამხმარე პერსონალის ჩათვლით, არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას, თუ ასეთი განსხვავებული მოპყრობა პირდაპირ არის ნებადართული ეროვნული კანონმდებლობით.</p>			ას	<p>არარელევანტურია საქართველოსთვის რამეთუ ეხება ჩრ. ირლანდიას.</p>
15.2					



<p>იმ მიზნით, რომ შენარჩუნებულ იქნეს ჩრდილოეთ ირლანდიაში მასწავლებლებისთვის დასაქმების შესაძლებლობის ბალანსი, და აგრეთვე გაგრძელდეს იქაურ ძირითად რელიგიურ ჯგუფებს შორის არსებული ისტორიული უთანხმოებების მოგვარება, წინამდებარე დირექტივით განსაზღვრული ნორმები, რომლებიც უკავშირდება რელიგიასა და რწმენას, არ ვრცელდება ჩრდილოეთ ირლანდიის სკოლებში მასწავლებელთა სამუშაოდ აყვანის პროცესზე, თუ ეს პირდაპირაა გათვალისწინებული ეროვნული კანონმდებლობით.</p>					
---	--	--	--	--	--



16	<p>წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ:</p> <p>(ა) ნებისმიერი კანონი, რეგულაცია და ადმინისტრაციული ნორმა, რომელიც ეწინააღმდეგება თანასწორი მოპყრობის პრინციპს, გაუქმებულია;</p> <p>(ბ) ნებისმიერი ნორმა, რომელიც ეწინააღმდეგება თანასწორი მოპყრობის პრინციპს და რომელიც გათვალისწინებულია ხელშეკრულებებში ან კოლექტიურ ხელშეკრულებებში, საწარმოთა შიდა წესებში ან წესებში, რომლებიც არეგულირებს დამოუკიდებელ საქმიანობებსა და პროფესიებს, აგრეთვე, მუშათა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს, არის</p>	2	1.2 (14.7 )	<p>ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს ყველა იმ დებულების ბათილობას, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსით დადგენილ სტანდარტს და აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, კოდექსით დადგენილი სტანდარტი კი, ასევე, მოიცავს დისკრიმინაციის ამკრძალავ ნორმებს.</p>
		2	1.2 (57.9 )	<p>ბათილია კოლექტიური ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს.</p>		
		1	1.3.	<p>შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.</p>		





	ან გამოცხადდება ბათილად, ან შესწორდება.					
17	წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა დააწესონ პასუხისმგებლობა წინამდებარე დირექტივის შესაბამისად მიღებული ეროვნული კანონმდებლობის ნორმების დარღვევისთვის და მიიღონ ყველა ზომა იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ისინი სრულდება. პასუხისმგებლობის სახეები, რომლებიც შეიძლება მოიცავდეს მსხვერპლისთვის კომპენსაციის გადახდას, უნდა იყოს ეფექტიანი, პროპორციული და შემაკავებელი. წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან აღნიშნული ნორმების შესახებ შეატყობინონ კომისიას არაუგვიანეს 2003 წლის 2 დეკემბრისა, ხოლო	2	1.2 (75)	1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების და შრომით უფლებებთან და პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულებების,	სშ	



	<p>მათი შემდგომი ცვლილებების შესახებ – დაუყოვნებლივ.</p>	<p>2 1.2 (76)</p>	<p>კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ – „შრომის კანონმდებლობა“) ეფექტური გამოყენება.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.</p> <p>1. შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან</p>	
--	--	-------------------	--	--



			<p>დაკავშირებული ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დადების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.</p>	
	2	1.2 (78)	<p>1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონით გათვალისწინებული შრომითი დისკრიმინაციის, მათ შორის პირდაპირი დისკრიმინაციის, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების აკრძალვის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ დებულებების დარღვევა, გამოიწვევს დაჯარიმებას 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით</p>	



			<p>შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.</p> <p>2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისათვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.</p> <p>შენიშვნა: შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას კონკრეტული ინდივიდის – დამსაქმებელის სამართალდამრღვევი დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრება არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. დამსაქმებლისათვის პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს, როცა დამსაქმებლისათვის ცნობილი გახდა შევიწროების ან/და</p>	
--	--	--	--	--



				<p>სექსუალური შევიწროების შესახებ და არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას აღნიშნული ფაქტის შესახებ ან/და არ განახორციელა შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.</p>	
		3	6.1	<p>დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.</p>	
		3	8.1	<p>პირმა, რომელიც საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით/საჩივრით მიმართავს, უნდამით თითოსის ფაქტები, რომლებიც დისკრიმინაციულ ქმედების განხორციელებისგა რაუდის საფუძველს იძლევა, დაუნდაწარადგინოს შესაბამისი მასალები;</p>	
		3	8.2	<p>პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციულ ქმედების განხორციელებისგა რაუდის საფუძველს იძლევა,</p>	



				<p>რის შემდეგაც სავარაუდოდ ისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.</p>	
		3	8.3	<p>თუ საქართველოს სახალხო დამცველის აპროდმი იჩნევს, იგი უფლებამოსილია დანიშნოს სპეცირიმოს მენადამოიწვიოს მხარეების აქმის მორიგებით და სასრულებლად.</p> <p>საქმის მორიგებით დასრულებ ის შემთხვევაში საქართველოს სახალხო დამცველი ახორციელებს მორიგების აქტივებს ან საზღვრული ვალდებულებების შესრულების მონიტორინგს.</p>	
		3	8.4	<p>ნებისმიერ ადმინისტრაციული, სახელმწიფო ხელისუფლების ადადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო (მათ შორის, პროკურატურის, საგამოძიებო, სასამართლო ორგანო) ვალდებულია საქმის განხილვა სთან დაკავშირებული მასალა, საბუთი, ახსნა-განმარტება და სხვა ინფორმაცი აკანონით დადგენილი წესების დაცვით გადასცეს საქართველოს სახალხო დამცველს მოთხო</p>	





				<p>ვნიდან 10 კალენდარული დღის ვადაში. თუ ინფორმაცია ნებაყოფლობით თქერმოპირის განმეორდება, მას საკუთარი მოთხოვნით შეიძლება ლუბა აუნაზღაურდეს ინფორმაცია გადაცემასთან დაკავშირებული ასლის გადაღების დასაფოსტომოსახურების ხარჯები.</p>	
		3	8.5	<p>საქართველოს სახალხო დამცველი ეტიგანცხადებას/საჩივარს განიხილავს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.</p>	
		3	10.1	<p>ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.</p>	
		3	10.2	<p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო</p>	



				საპროცესო კოდექსით.	
		4	363 <sup>2</sup> 1	<p>ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა.</p> <p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა.</p>	
		4	363 <sup>2</sup> 1 <sup>1</sup>	<p>საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია საქართველოს კანონმდებლობით მისთვის დაკისრებული დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხებზე ზედამხედველობის ფუნქციის შესრულებისას, როგორც მოსარჩელემ, ამ</p>	



				<p>კოდექსის შესაბამისად, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს, თუ იურიდიულმა პირმა, სხვა ორგანიზაციულმა წარმონაქმნმა, პირთა გაერთიანებამ იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტმა მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს.</p>	
		4	363 <sup>2</sup> 2	<p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან პირს უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.</p>	
		4	363 <sup>2</sup> 2 <sup>1</sup>	<p>პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს მაშინაც, თუ შრომითი ურთიერთობა, რომლის დროსაც მის მიმართ</p>	



		4	363 <sup>2</sup> 3	<p>დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა, დასრულებულია.</p> <p>პირს უფლება აქვს, ამ მუხლით გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს:</p> <p>ა) დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა;</p> <p>ბ) მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.</p>		
18	<p>წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ კანონები, რეგულაციები და ადმინისტრაციული აქტები, რომლებიც აუცილებელია არაუგვიანეს 2003 წლის 2 დეკემბრისა წინამდებარე დირექტივის მოთხოვნების შესასრულებლად ან მიანდონ სოციალურ პარტნიორებს, მათი ერთობლივი თხოვნის საფუძველზე, კოლექტიურ ხელშეკრულებებთან</p>				ას	<p>აღნიშნული მუხლი ეხება ევროკავშირის წევრი ქვეყნების ვალდებულებას დირექტივის დანერგვის ღონისძიებებთან დაკავშირებით.</p>



<p>დაკავშირებით ამ დირექტივის მოთხოვნების იმპლემენტაცია. ასეთ შემთხვევებში, წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ, რომ არაუგვიანეს 2003 წლის 2 დეკემბრისა, სოციალური პარტნიორები შემოიღებენ საჭირო ზომებს შეთანხმების საფუძველზე, ხოლო შესაბამის წევრ სახელმწიფოებს მოეთხოვებათ მიიღონ ყველა აუცილებელი ზომა, რათა მისცეს მათ დროის ნებისმიერ მომენტში დირექტივით გათვალისწინებული შედეგის მიღწევის შესაძლებლობა. ისინი ვალდებული არიან ამის შესახებ დაუყოვნებლივ აცნობონ კომისიას.</p> <p>სპეციფიკური გარემოებების გათვალისწინების მიზნით, წევრ</p>				
--	--	--	--	--



<p>სახელმწიფოებს, საჭიროების შემთხვევაში, შეიძლება მიეცეთ დამატებითი 3-წლიანი ვადა, რომელიც აითვლება 2003 წლის 2 დეკემბრიდან, რაც საერთო ჯამში შეადგენს 6 წელს, იმისთვის, რომ მოახდინონ ამ დირექტივის დებულებების იმპლემენტაცია ასაკისა და შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით. ამ შემთხვევაში მათ დაუყოვნებლივ უნდა აცნობონ კომისიას. წევრი სახელმწიფო, რომელიც გადაწყვეტს აღნიშნული დამატებითი პერიოდის გამოყენებას, ვალდებულია ყოველწლიურად მიაწოდოს კომისიას ანგარიში ასაკისა და შეზღუდული</p>					
--	--	--	--	--	--





	<p>შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციასთან ბრძოლისა და იმპლემენტაციის მიმართულებით მის მიერ გადადგმული ნაბიჯებისა შესახებ. კომისია ვალდებულია ყოველწლიურად გაუგზავნოს ანგარიში საბჭოს.</p> <p>როდესაც წვერი სახელმწიფოები მიიღებენ აღნიშნულ ზომებს, ისინი უნდა შეიცავდეს მითითებას დირექტივაზე, ან ასეთი მითითება უნდა გაკეთდეს ოფიციალური გამოქვეყნების დროს. ასეთი მითითების გაკეთების მეთოდები უნდა განსაზღვრონ წვერმა სახელმწიფოებმა.</p>					
19.1	<p>წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან აცნობონ კომისიას, არაუგვიანეს 2005 წლის 2 დეკემბრისა, ხოლო შემდგომ</p>				ას	<p>აღნიშნული მუხლი ეხება ევროკავშირის წვერი ქვეყნების ვალდებულებას დირექტივის შესრულების მიზნით გასატარებელი ღონისძიებების შესახებ.</p>



19.2	<p>პერიოდში – ყოველ ხუთ წელიწადში ერთხელ, ინფორმაცია, რომელიც აუცილებელია კომისიისთვის, რომ მოამზადოს ანგარიში ევროპის პარლამენტისა და საბჭოსთვის დირექტივის იმპლემენტაციის შესახებ.</p> <p>საჭიროების შემთხვევაში, კომისიის ანგარიშში გათვალისწინებულ უნდა იქნეს სოციალური პარტნიორებისა და რელევანტური არასამთავრობო ორგანიზაციების მოსაზრებები.</p> <p>გენდერული მენსტრიმინგის პრინციპის შესაბამისად, აღნიშნული ანგარიში, მათ შორის, უნდა მოიცავდეს გატარებული ღონისძიებების ქალებსა და კაცებზე</p>			
------	--	--	--	--



	ზეგავლენის შეფასებას. მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე, აღნიშნული ანგარიში, საჭიროების შემთხვევაში, უნდა შეიცავდეს წინადადებას დირექტივის რევიზიისა და განახლების შესახებ.				
20	წინამდებარე დირექტივა ძალაში შედის <i>ევროპული თანამეგობრობის ოფიციალურ ჟურნალში</i> მისი გამოქვეყნების დღეს.				ას ეხება დირექტივის ძალაში შესვლის თარიღს. არარელევანტურია საქართველოსთვის.
21	დირექტივა განკუთვნილია წევრი სახელმწიფოებისთვის .  შესრულებულია ბრუსელში 2000 წლის 27 ნოემბერს.				ას ეხება დირექტივის ძალაში შესვლის თარიღს. არარელევანტურია საქართველოსთვის.



ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი

<p>2000 წლის 29 ივნისის საბჭოს 2000/43/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას</p>		<p>საქართველოს ნორმატიული აქტის / აქტების პროექტი / პროექტები და შესაბამისი მოქმედი ნორმატიული აქტი / აქტები, არსებობის შემთხვევაში :</p> <p>№1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“</p> <p>№2. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“</p> <p>№3. საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“</p> <p>№4. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი</p> <p>შესაბამისობა :</p> <p>სშ – სრულად შესაბამისი</p> <p>ნშ – ნაწილობრივ შესაბამისი</p> <p>შ – შეუსაბამო</p> <p>ას – არასავალდებულო</p>				
1	2	3	4	5	6	7
მუხლი ან ნაწილი	ნორმის ტექსტი	№	მუხლი ან პუნქტი (ნაწილი)	ნორმის ტექსტი	შესაბამისობა	შენიშვნები



1	წინამდებარე დირექტივის მიზანია რასობრივი და ეთნიკური კუთვნილების ნიადაგზე დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის საფუძვლის შექმნა, წევრ სახელმწიფოებში თანასწორი მოპყრობის პრინციპის შემოღების მიზნით.	3	1	ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოსკანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორადსარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანისფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადებისადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობის ადაგამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.	სშ	
		3	2.1	საქართველოშია კრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია.		



2.1.	წინამდებარე დირექტივის მიზნებისთვის, თანასწორი მოპყრობის პრინციპი ნიშნავს, რომ არ არსებობს პირდაპირი ან არაპირდაპირი დისკრიმინაცია რასობრივი ან ეთნიკური კუთვნილების ნიადაგზე.	2	1.2 (4.1)	ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად	სშ
------	--	---	-----------	--	----





				ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.		
2.2.a	პირდაპირ დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა, როდესაც თანაბარ პირობებში ერთი პირი ექვემდებარება, დაექვემდებარა ან დაექვემდებარებოდა სხვა პირზე უარეს მოპყრობას რასობრივი ან ეთნიკური კუთვნილების მიზეზით;	2	1.2 (4.2)	ამ კანონის მიზნებისათვის, პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ადგილი აქვს არათანაბარ მოპყრობას სხვა პირთან შედარებით, რომელიც არის, იყო ან შესაძლოა გამხდარიყო ანალოგიურ ან მსგავს მდგომარეობაში უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი.	სშ	
2.2 (b).	არაპირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა, როდესაც აშკარად ნეიტრალური პირობები, კრიტერიუმები ან პრაქტიკა გარკვეული რასობრივი ან ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენლებს აყენებს არახელსაყრელ მდგომარეობაში სხვა	2	1.2 (4.3)	ამ კანონის მიზნებისათვის, არაპირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს სხვა პირთან შედარებით, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როცა ასეთი დებულება,	სშ	



	პირებთან შედარებით, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ასეთი პირობა, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად გამართლებულია ლეგიტიმური მიზნით და აღნიშნული მიზნის მიღწევის საშუალებები არის პროპორციული და აუცილებელი.			კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები აუცილებელი და თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.	
2.3.	შევიწროება ითვლება დისკრიმინაციად პირველი პარაგრაფიდან გამომდინარე, როდესაც ადგილი აქვს რასობრივ ან ეთნიკურ კუთვნილებასთან დაკავშირებულ არასასურველ ქცევას, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვასა და დაშინების, მტრული, დამამცირებელი, შეურაცხმყოფელი ან აგრესიული ატმოსფეროს შექმნას. ამ შემთხვევაში შევიწროების	2	1.2 (4.5)	შევიწროება სამუშაო ადგილზე, (მათ შორის, სექსუალურ შევიწროება) ამ მუხლის პირველი პუნქტის მნიშვნელობით წარმოადგენს დისკრიმინაციის ფორმას, როდესაც პირველ პუნქტში მითითებული რომელიმე ნიშნით განპირობებული არასასურველი ქცევამიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.	სშ



	მნიშვნელობა შეიძლება განისაზღვროს წევრი სახელმწიფოს ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად.					
2.4.	რასობრივ ან ეთნიკურ ნიადაგზე პირთა დისკრიმინაციის შესახებ მიცემული ნებისმიერი მითითება ითვლება დისკრიმინაციად პირველი პარაგრაფის მიზნებისთვის.	3	2.5	აკრძალულია ნებისმიერი ქმედება, რომელიც მიზნად ისახავს პირის იძულებას, წაქეზებას ან ხელშეწყობას ანდა მისთვის დავალების მიცემას მესამე პირის მიმართ ამ მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის განსახორციელებლად.	სშ	
3.1.	თანამეგობრობისთვის მინიჭებული უფლებამ ოსილებისფარგლებში, დირექტივა ვრცელდება აყველაპირზე, როგორც საჯარო, ისევე როგორც კერძო, მათ შორის, საჯარო ორგანოებზე, შემდეგსაკითხებთანმი მართებაში:  (ა) დასაქმება, თვითდასაქმება და საქმიანობა, მათ შორის, შერჩევის	2	1.2 (5)	აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში (მათ შორის ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე), დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში. დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, ვრცელდება: ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული	სშ	



<p>კრიტერიუმები და დაქირავების პირობები, იქნება ეს საქმიანობის ნაწილი თუ პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხური, მათ შორის, დაწინაურება, წვდომის პირობები;</p> <p>(ბ) წვდომა ნებისმიერი სახისა და ნებისმიერ დონეზე პროფესიის შერჩევაში დახმარებასთან, პროფესიულ განათლებასთან, პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლებასთან და გადამზადებასთან, პრაქტიკული სამუშაო გამოცდილების ჩათვლით;</p> <p>(გ) დასაქმება და სამუშაო პირობები, გათავისუფლებისა და ანაზღაურების ჩათვლით;</p> <p>(დ) წევრობა ან ჩართულობა მუშათა ან დასაქმებულთა ორგანიზაციაში, ან</p>		<p>წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;</p> <p>ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;</p> <p>დ) დასაქმებულთა ორგანიზაციის, დამსაქმებელთა ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;</p> <p>ე) სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე, მათ შორის</p>	
--	--	--	--



<p>ნებისმიერ ორგანიზაციაში, რომლის წევრებიც მისდევენ კონკრეტულ პროფესიას, მათ შორის, ასეთი ორგანიზაციების მიერ გაცემული სარგებელი;</p> <p>(ე) სოციალური გარანტიები, სოციალური დაცვისა და ჯანდაცვის ჩათვლით;</p> <p>(ვ) სოციალური შეღავათები;</p> <p>(ზ) განათლება;</p> <p>(თ) საზოგადოებისთვის ხელმისაწვდომ საქონელთან და სერვისებთან წვდომა და მათი მიწოდება, საცხოვრებლის ჩათვლით.</p>	3	2.10	<p>სოციალური უზრუნველყოფის და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე.</p> <p>თანაბარი მოპყრობის პრინციპ ივრცელდება აგრეთვე:</p> <p>ა) შრომით დაწინასახელშეკრულ ებოურთიერთობებზე, მათ შორის:</p> <p>ა.ა) წინასახელშეკრულ ებოურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლი სხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველ ასაფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;</p> <p>ა.ბ) პროფესიული იერარქიის ყველ ასაფეხურზე პროფესიული ორ იენტაციის, კვალიფიკაციის ამდლების, პროფესიული მოზადებისად აგადამზადების ყველაფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>ა.გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრო</p>	
--	---	------	--	--



		<p>მითიურთიერთობისშეწყვეტი სპირობებზე;</p> <p>ბ) დასაქმებულთაორგანიზაციი ს, დამსაქმებელთაორგანიზაციი სანისეთიორგანიზაციისწევრ ობსადასაქმიანობაზე, რომლისწევრებიცგანსაზღვრ ულპროფესიულჯგუფსგანკ უთვნებიან, ამორგანიზაციებიდანმიღებუ ლისარგებლისჩათვლით;</p> <p>გ) სოციალურიდაცვისადაჯანმრ თელობისდაცვისსპირობებზე, განათლებაზე, საქონლისადამომსახურებისმ იწოდებაზე, მათშორის:</p> <p>გ.ა) სოციალურდაცვაზე, სოციალურუზრუნველყოფაზ ქ, სოციალურშეღავათებზედასხ ვა;</p> <p>გ.ბ) ჯანმრთელობისდაცვისმომსა ხურებაზე;</p> <p>გ.გ) განათლებისხელმისაწვდომო ბაზე;</p> <p>გ.დ) საჯაროდხელმისაწვდომისაქ ონლისადამომსახურებისმიღე ბაზე (საცხოვრებლისჩათვლით).</p>	
--	--	---	--





3.2.	წინამდებარე დირექტივა არ არეგულირებს განსხვავებულ მოქალაქეობის ნიადაგზე და არ უქმნის საფრთხეს ნორმებსა და პირობებს, რომლებიც უკავშირდება წვერი სახელმწიფოს ტერიტორიაზე მესამე ქვეყნების მოქალაქეთა და მოქალაქეობის არმქონე პირთა შესვლასა და ბინადრობას, აგრეთვე, ნებისმიერ მოპყრობას, რომელიც გამომდინარეობს მესამე ქვეყნის მოქალაქეებისა და მოქალაქეობის არმქონე პირების სამართლებრივი მდგომარეობიდან.	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.	სშ	აღნიშნული რეგულაცია გულისხმობს დირექტივის გავრცელებას ყველა დასაქმებულზე მოქალაქეობის მიუხედავად. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ და ზოგადად საქართველოს კანონმდებლობა შრომით ურთიერთობებში არ ახდენს ადამიანთა დიფერენციაციას მოქალაქეობის ნიშნით.
4	მიუხედავად 2(1) და (2) მუხლისა, წევრ სახელმწიფოებს აქვთ უფლება დაადგინონ, რომ რასობრივი ან ეთნიკური მახასიათებლის საფუძველზე	2	1.2 (6)	დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ამ ნაწილში სრულად შეესაბამება დირექტივის ტექსტს ვინაიდან ითვალისწინებს სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, ლიბიჯი პირთა მიზნის არსებობის პირობებში, უფლების განხორ. პროპორციული ჩარევის შესაძლებლობას.



	განსხვავებული მოპყრობა არ არის დისკრიმინაცია, როდესაც, კონკრეტული საქმიანობის არსიდან გამომდინარე ან იმ პირობებიდან გამომდინარე, რომელშიც ასეთი საქმიანობა ხორციელდება, ასეთი მახასიათებელი წარმოადგენს დასაქმების ნამდვილ და გადამწყვეტ საჭიროებას, იმ პირობით, რომ მიზანი არის ლეგიტიმური, ხოლო საჭიროება – პროპორციული.			მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.		
5	პრაქტიკაში სრული თანასწორობის უზრუნველყოფის მიზნით, თანასწორი მოპყრობის პრინციპმა არ უნდა შეზღუდოს წევრი სახელმწიფოები, შეინარჩუნონ ან მიიღონ სპეციფიკური ზომები, რასობრივ ან ეთნიკურ წარმომავლობასთან დაკავშირებული	2	1.2 (8)	დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება განსაკუთრებული ღონისძიებები, რომლებიც გამიზნულია იმ პირთა კონკრეტულ საჭიროებათა დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც სქესის, ასაკის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, ან სოციალური ან კულტურული სტატუსის გათვალისწინებით ჩვეულებრივ აღიარებულნი არიან, რომ საჭიროებენ	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ამ ნაწილში სრულად შეესაბამება დირექტივას, ვინაიდან მასში გათვალისწინებულია დასაქმებულთა მოწყვლადი კატეგორიების დაცვის გარანტიები, თანაბარი მოპყრობის უზრუნველსაყოფად.



	არახელსაყრელი მდგომარეობის პრევენციისა და კომპენსირების მიზნით.			განსაკუთრებულ დაცვას ან მხარდაჭერას.		
6.1.	წვერი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან დააწესონ ან შეინარჩუნონ პირობები, რომლებიც უფრო კარგად იცავს თანასწორი მოპყრობის პრინციპს ვიდრე წინამდებარე დირექტივა.	3	1	ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანისფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადებისადგილის, საცხოვრებელიადგილის, ქონებრივიანწოდებრივიმდგომარეობის, რელიგიისანწმენის, ეროვნული, ეთნიკურიანსოციალურიკუთვნილების, პროფესიის, ოჯახურიმდგომარეობის, ჯანმრთელობისმდგომარეობის, შეზღუდულიშესაძლებლობის, სექსუალურიორიენტაციის, გენდერულიიდენტობისადაგამოხატვის, პოლიტიკურიანსხვამეხედუ	სშ	არსებული კანონმდებლობა და საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანული კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ განსაზღვრავს დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტს.



		3	2.1	<p>ლებიანსხვანიშნისმიუხედავად.</p> <p>საქართველოში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია.</p>	
		2	1.2 (4.1)	<p>ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის,</p>	



				<p>ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p>		
6.2.	<p>წინამდებარე დირექტივის იმპლემენტაცია არცერთ შემთხვევაში არ შეიძლება იყოს წევრ სახელმწიფოებში ამ დირექტივით განსაზღვრულ სფეროებში დისკრიმინაციისგან დაცვის უკვე არსებული დონის შემცირების მიზეზი.</p>				ას	<p>მიემართება წევრ სახელმწიფოს.</p>
7.1.	<p>წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ წინამდებარე დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულებების აღსრულების</p>	2	1.2 (75)	<p>1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის,</p>	სშ	



<p>სასამართლო და/ან ადმინისტრაციული პროცედურების, მათ შორის, თუ საჭიროდ მიიჩნევენ, მორიგების პროცედურების, ხელმისაწვდომობა ყველა პირისთვის, ვინც მიიჩნევს, რომ დაზარალდა თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დარღვევის შედეგად, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ურთიერთობა, რომლის დროსაც მოხდა სავარაუდო დისკრიმინაცია, დასრულებულია.</p>		<p>საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების და შრომით უფლებებთან და პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ – „შრომის კანონმდებლობა“) ეფექტური გამოყენება.~ 2. შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ გამოყენებასთან</p>	
---	--	---	--





				<p>დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.</p>	
		2	1.2 (76)	<p>1. შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დადების უფლება</p>	



				<p>აქვს შრომის ინსპექციას.</p> <p>1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონით გათვალისწინებული შრომითი დისკრიმინაციის, მათ შორის პირდაპირი დისკრიმინაციის, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების აკრძალვის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ დებულებების დარღვევა, გამოიწვევს დაჯარიმებას 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.</p> <p>2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა გამოიწვევს</p>	
--	--	--	--	---	--



		3 6.1	<p>დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისათვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.</p> <p>შენიშვნა: შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას კონკრეტული ინდივიდის – დამსაქმებელის სამართალდამრღვევი დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრება არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან.</p> <p>დამსაქმებლისათვის პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს, როცა დამსაქმებლისათვის ცნობილი გახდა შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების შესახებ და არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას აღნიშნული ფაქტის შესახებ ან/და არ განახორციელა შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.</p> <p>დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის</p>	
--	--	----------	---	--



				<p>უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.</p>	
		3	8.1	<p>პირმა, რომელიც საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით/საჩივრით მიმართავს, უნდამიუთითოს ის ფაქტები, რომლებიც დისკრიმინაციულ იქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, და უნდა წარადგინოს შესაბამისი მასალები;</p>	
		3	8.2	<p>პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციულ იქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდოდ დისკრიმინაციული იქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.</p>	
		3	8.3	<p>თუ საქართველოს სახალხო დამცველის აჭიროდ მიიჩნევს, იგი უფლებამოსილია დანიშნოს სპეცირიმოს მენადამოიწვიოს მხარეების აქმის მორიგებით და</p>	



		3 8.4	<p>სასრულებლად.  საქმისმორიგებით დასრულებ  ის შემთხვევაში საქართველოს  ახალხოდამცველი ახორციელ  ებს მორიგების აქტივებსა და  ვრული ვალდებულებების შეს  რულების მონიტორინგს.</p> <p>ნებისმიერ ადმინისტრაციუ  ლი,  სახელმწიფო ხელისუფლების  და ადგილობრივი თვითმმართვე  ლობის ორგანო (მათ შორის,  პროკურატურის,  საგამომიებო,  სასამართლო ორგანო)  ვალდებულია საქმის განხილვა  სთან დაკავშირებული მასალა,  საბუთი, ახსნა-  განმარტება და სხვა ინფორმაცი  აკანონით დადგენილი წესების  დაცვით გადასცეს საქართველ  ოს სახალხოდამცველს მოთხო  ვნიდან 10  კალენდარული დღის ვადაში.  თუ ინფორმაცია ნებაყოფლობი  თკერძო პირისგან მიიღება,  მას საკუთარი მოთხოვნი თემი  ლებს აუნაზღაურდეს ინფორმა  ციის გადაცემასთან დაკავშირე  ბული ასლის გადაღების დასაფ  ოსტომომსახურების ხარჯები.</p> <p>საქართველოს სახალხოდამცვე  ელი განცხადებას/საჩივარს გან</p>	
--	--	-------	---	--



				იხილავს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.	
		3	10.1	ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.	
		3	10.2	სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.	
		4	363 <sup>2</sup> 1	ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის	





		4	363 <sup>2</sup> 1 <sup>1</sup>	<p>მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა. სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა.</p> <p>საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია საქართველოს კანონმდებლობით მისთვის დაკისრებული დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხებზე ზედამხედველობის ფუნქციის შესრულებისას, როგორც მოსარჩელემ, ამ კოდექსის შესაბამისად, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს, თუ იურიდიულმა პირმა, სხვა ორგანიზაციულმა წარმონაქმნმა, პირთა გაერთიანებამ იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტმა მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ</p>	
--	--	---	------------------------------------	---	--



				გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს.	
		4	363 <sup>2</sup> 2	სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან პირს უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.	
		4	363 <sup>2</sup> 2 <sup>1</sup>	პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს მაშინაც, თუ შრომითი ურთიერთობა, რომლის დროსაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა, დასრულებულია.	
		4	363 <sup>2</sup> 3	პირს უფლება აქვს, ამ მუხლით გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს: ა) დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა;	



		4	363 <sup>2</sup> 4	<p>ბ) მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.</p> <p>საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია სარჩელით მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს იმ იურიდიული პირის, სხვა ორგანიზაციული წარმონაქმნის, პირთა გაერთიანების იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტის მიერ მისი რეკომენდაციის შესრულება, რომელმაც, საქართველოს სახალხო დამცველის ვარაუდით, დისკრიმინაციული ქმედება განახორციელა და მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა.</p>		
7.2.	წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ ასოციაციებისთვის, ორგანიზაციებისთვის ან სხვა იურიდიულ პირებისთვის, რომლებსაც, ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული	2	1.2 (75)	1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და	სშ	



<p>მოთხოვნების შესაბამისად, აქვთ წინამდებარე დირექტივის პირობების დაცვის კანონიერი ინტერესი, შესაძლებლობა, მოსარჩელის თანხმობით, ჩაერთონ წინამდებარე დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულებების აღსრულებისთვის დადგენილ სასამართლო და/ან ადმინისტრაციულ პროცედურებში, როგორც მოსარჩელის სახელით, ისე მისი მხარდაჭერის მიზნით.</p>		<p>შეთანხმების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების და შრომით უფლებებთან და პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ – „შრომის კანონმდებლობა“) ეფექტური გამოყენება.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის</p>	
---	--	---	--



				<p>ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.</p>	
		2	1.2 (76)	<p>1. შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დადების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.</p>	



		<p>2 1.2 (78)</p>	<p>1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონით გათვალისწინებული შრომითი დისკრიმინაციის, მათ შორის პირდაპირი დისკრიმინაციის, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების აკრძალვის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ დებულებების დარღვევა, გამოიწვევს დაჯარიმებას 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.</p> <p>2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისათვის</p>	
--	--	---------------------------	--	--





				<p>დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.</p> <p>შენიშვნა: შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას კონკრეტული ინდივიდის – დამსაქმებელის სამართალდამრღვევი დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრება არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. დამსაქმებლისათვის პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს, როცა დამსაქმებლისათვის ცნობილი გახდა შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების შესახებ და არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას აღნიშნული ფაქტის შესახებ ან/და არ განახორციელა შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.</p> <p>დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას</p>	
		3	6.1		



				<p>ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.</p> <p>პირმა, რომელიც საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით/საჩივრით მიმართავს, უნდამით თითოთის ფაქტები, რომლებიც დისკრიმინაციულ იქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, და უნდა წარადგინოს შესაბამისი მასალები;</p> <p>პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციულ იქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც ვარაუდოდისკრიმინაციული იქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.</p> <p>თუ საქართველოს სახალხო დამცველი აჭიროდ მიიჩნევს, იგი უფლებამოსილია დანიშნოს სუბპირიმოსმენა დამოიწვიოს მხარეების აქმის მორიგებით და სასრულებლად. საქმის მორიგებით დასრულებ</p>	
		3	8.1		
		3	8.2		
		3	8.3		



		3	8.4	<p>ის შემთხვევაში საქართველოს სახლხოდამცველი ახორციელებს მორიგების აქტივებს ან საზღვრული ვალდებულებების შესრულების მონიტორინგს.</p> <p>ნებისმიერ ადმინისტრაციული, სახელმწიფო ხელისუფლების ადადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო (მათ შორის, პროკურატურის, საგამომიებო, სასამართლო ორგანო) ვალდებულია აქმის განხილვა სთან დაკავშირებული მასალა, საბუთი, ახსნა-განმარტება და სხვა ინფორმაცია კანონით დადგენილი წესების დაცვით გადასცეს საქართველოს სახლხოდამცველს მოთხოვნიდან 10 კალენდარული დღის ვადაში. თუ ინფორმაცია ეზოფლობი თკერძოპირის განმიიღება, მას საკუთარი მოთხოვნი თმეიდ ლება აუნაზღაურდეს ინფორმაციის გადაცემასთან დაკავშირებული ასლის გადაღების დასაფოსტომოსახურების ხარჯები.</p>		
		3	8.5	<p>საქართველოს სახლხოდამცველი განცხადებას/საჩივარს განიხილავს საქართველოს კანონმ</p>		



				დებლობით დადგენილი წესით.	
		3	10.1	ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.	
		3	10.2	სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.	
		4	363 <sup>2</sup> 1	ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია	



				<p>განახორციელა. სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა.</p>	
		4	363 <sup>2</sup> 1 <sup>1</sup>	<p>საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია საქართველოს კანონმდებლობით მისთვის დაკისრებული დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხებზე ზედამხედველობის ფუნქციის შესრულებისას, როგორც მოსარჩელემ, ამ კოდექსის შესაბამისად, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს, თუ იურიდიულმა პირმა, სხვა ორგანიზაციულმა წარმონაქმნმა, პირთა გაერთიანებამ იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტმა მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა და არსებობს</p>	



			საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს.	
4	363 <sup>2</sup> 2	სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან პირს უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.		
4	363 <sup>2</sup> 2 <sup>1</sup>	პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს მაშინაც, თუ შრომითი ურთიერთობა, რომლის დროსაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა, დასრულებულია.		
4	363 <sup>2</sup> 3	პირს უფლება აქვს, ამ მუხლით გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს: ა) დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა; ბ) მორალური ან/და		





		4	363 <sup>2</sup> 4	<p>მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.</p> <p>საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია სარჩელით მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს იმ იურიდიული პირის, სხვა ორგანიზაციული წარმონაქმნის, პირთა გაერთიანების იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტის მიერ მისი რეკომენდაციის შესრულება, რომელმაც, საქართველოს სახალხო დამცველის ვარაუდით, დისკრიმინაციული ქმედება განახორციელა და მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა.</p>		
7.3	პირველი და მე-2 პარაგრაფები არ აყენებს ზიანს თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დარღვევის შემთხვევებში საჩივრის შეტანისთვის ეროვნული კანონმდებლობებით დადგენილ საპროცესო ვადებს.	2	1.2 (74)	<p>ამ კანონის 48-ე მუხლში მითითებული სარჩელის გარდა, ამ კანონიდან გამომდინარე ნებისმიერი სარჩელით სასამართლოსთვის მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ რაც პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.</p>	სშ	



		4	363 <sup>2</sup> 2	სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან პირს უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.		
8.1	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ ზომები, რომლებიც, მათი ეროვნული მართლმსაჯულების სისტემების შესაბამისად, აუცილებელია იმის უზრუნველსაყოფად, რომ იმ შემთხვევაში, როდესაც პირები, რომლებსაც მიაჩნიათ, რომ დაზარალებულნი იმ მიზეზით, რომ მათ მიმართ არ იქნა გამოყენებული თანასწორი მოპყრობის პრინციპი, ადგენენ ფაქტებს, საიდანაც შეიძლება ვარაუდი, რომ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციას, თანასწორობის პრინციპის დარღვევის	2	1.2 (7)	დისკრიმინაციისაკრძალვასთ ან დაკავშირებულ დავებზემტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნის დარღვევით მოქმედებდა.	სშ	



	არარსებობის მტკიცების ვალდებულება ეკისრება მოპასუხეს.					
8.2	პირველი პარაგრაფი არ ზღუდავს წევრი სახელმწიფოების უფლებას, დაადგინონ მტკიცების ტვირთის სხვა, მოსარჩელისთვის უფრო შეღავათიანი წესები.	2	1.2 (7)	დისკრიმინაციისაკრძალვასთან დაკავშირებულ დავებზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნის დარღვევით მოქმედებდა.	სშ	
8.3	პირველი პარაგრაფი არ ვრცელდება სისხლის სამართლებრივ საქმისწარმოების მიმართ	2	1.2 (7)	დისკრიმინაციისაკრძალვასთან დაკავშირებულ დავებზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნის დარღვევით მოქმედებდა.	სშ	საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსი განსაზღვრავს მტკიცების ტვირთის სპეციალურ წესს. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტით „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ გათვალისწინებული მტკიცების ტვირთის წესი ეხება მხოლოდ შრომით ურთიერთობის ფარგლებში არსებულ დისკრიმინაციის დავებს.
8.4	პირველი, მე-2 და მე-3 პარაგრაფები არ ვრცელდება 7(2) მუხლის შესაბამისად ინიცირებულ პროცედურებზე.	2	1.2 (7)	დისკრიმინაციისაკრძალვასთან დაკავშირებულ დავებზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე,	სშ	



				რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნის დარღვევით მოქმედებდა.		
8.5	წევრ სახელმწიფოებს არ ევალებათ პირველი პარაგრაფის გამოყენება იმ პროცედურების მიმართ, სადაც საქმის გარემოებებს იძიებს სასამართლო ან სხვა კომპეტენტური ორგანო.	2	1.2 (7)	დისკრიმინაციისაკრძალვასთან დაკავშირებულ დავებზემტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნის დარღვევით მოქმედებდა.	სშ	
9	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან თავიანთ ეროვნულ სამართლებრივ სისტემებში ჰქონდეთ ისეთი ზომები, რომლებიც საჭიროა ფიზიკური პირების დასაცავად ნებისმიერი ნეგატიური მოპყრობისგან ან ნეგატიური შედეგებისგან, რაც შეიძლება მოჰყვეს თანასწორობის პრინციპის	2	1.2 (4.7)	აკრძალულია დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან/და მის მიმართ ნებისმიერი სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისაგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.	სშ	



	აღსრულების მიზნით აღძრულ სარჩელს ან ინიცირებულ პროცედურებს.					
10	წვერი სახელმწიფოები კისრულობენ ვალდებულებას, რომ მათ მთელს ტერიტორიაზე ყველა სათანადო ზომის გამოყენებით შეატყობინებენ დაინტერესებულ პირებს წინამდებარე დირექტივის მოთხოვნების შესაბამისად დადგენილი ნორმებისა და ამ ეტაპისთვის ძალაში მყოფი შესაბამისი ნორმების შესახებ.	2	1.2 (82.1)	სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (შემდგომ – სამმხრივი კომისია) არის საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანო. სამხრივი კომისია ანგარიშვალდებულია სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარის – საქართველოს პრემიერ-მინისტრის წინაშე.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს სოციალური დიალოგის ფორმატს, სამმხრივი კომისიის სახით, რომლის მანდატი, ასევე, მოიცავს თანასწორობასა და დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საკითხებს.
		2	1.2 (82.2)	სამმხრივი კომისია საქმიანობისას ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, საქართველოს კანონებით, საქართველოს პარლამენტის დადგენილებებით, საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებებითა და განკარგულებებით,		



			<p>საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანებებით და სხვა სამართლებრივი აქტებით.</p>	
		2	<p>1.2 (82.3) სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები.</p>	
		2	<p>1.2 (82.4) თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი, რომლებიც შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციას წარმოადგენდნენ. ამ ორგანიზაციების წარმომადგენელთა სამმხრივი კომისიის შემადგენლობაში შეყვანის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარე.</p>	
		2	<p>1.2 (82.5) თითოეული დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც სამმხრივი კომისიის მხარეა, თავად იღებს</p>	





			<p>გადაწყვეტილებას სამმხრივი კომისიის წევრებად წარსადგენად საკუთარ წარმომადგენელთა შერჩევის თაობაზე.</p>	
		2	<p>1.2 (82. 6)</p> <p>სამმხრივი კომისიის წევრებად წარდგენილი უნდა იქნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ კომისიის დანარჩენ 5-5 წევრს.</p>	
		2	<p>1.2 (82. 7)</p> <p>სამმხრივ კომისიაში საქართველოს მთავრობას სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარესთან ერთად წარმოადგენენ ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი პირები შემდეგი სახელმწიფო დაწესებულებებიდან: ა) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო; ბ) საქართველოს იუსტიციის</p>	



			<p>სამინისტრო;</p> <p>გ) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;</p> <p>დ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;</p> <p>ე) საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო.</p>	
		2	<p>სოციალური პარტნიორობა არის შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით სოციალურ პარტნიორობს – დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების), დასაქმებულის (დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლებს – შორის დიალოგისა და თანამშრომლობის სისტემა.</p>	
		2	<p>სამმხრივი კომისიის საქმიანობა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:</p> <p>ა) მხარეთა თანასწორობა და</p>	



		2)	<p>დამოუკიდებლობა;</p> <p>ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა;</p> <p>გ) ნდობა და კეთილსინდისიერება</p> <p>დ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა;</p> <p>დ) ინფორმირებულობა;</p> <p>ე) ვალდებულებათა შესრულება;</p> <p>ვ) ტრიპარტიზმი;</p> <p>ზ) კონსენსუსი.</p>	
	2	1.2 (83.3)	<p>სოციალური პარტნიორობის განვითარება შესაძლებელია ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.</p>	
	2	1.2 (84)	<p>სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:</p> <p>ა) ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, წევრებს შორის შეთანხმებისა და კონსენსუსის წახალისება;</p> <p>ბ) მთავრობასთან</p>	



		2 1.2	<p>კონსულტაციების გამართვა შრომის, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული საერთო ინტერესის მქონე საკითხების, მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ, რომლებიც შეეხება სახელმწიფო ბიუჯეტს, მინიმალურ ხელფასს და ნებისმიერ სხვა საკითხს, რომლებმაც შესაძლოა გავლენა მოახდინონ დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესებზე;</p> <p>გ) შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, სამმხრივი კომისიის წევრთათვის მნიშვნელობის მქონე ნებისმიერ სხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისათვის წარდგენა .</p> <p>თავისი ფუნქციების შესასრულებლად, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია:</p>	
--	--	----------	--	--



		<p>(85.1)</p>	<p>ა) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეთა მიერ დასმული საკითხები;</p> <p>ბ) კომისიის სხდომაზე მოისმინოს მხარეთა ინფორმაციები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე;</p> <p>გ) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოითხოვოს აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და შესაბამისი ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისაგან, აგრეთვე სხვა დაწესებულებებისაგან მის მიერ საკითხების განსახილველად საჭირო მასალები;</p> <p>დ) საჭიროების შემთხვევაში, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, სათანადო წინადადებებისა და რეკომენდაციების შესამუშავებლად მოიწვიოს სხვადასხვა უწყების წარმომადგენლები, შესაბამისი დარგის სპეციალისტები და</p>	
--	--	---------------	---	--



				<p>ექსპერტები. მათი მოწვევის დროს უნდა გამოირიცხოს ინტერესთა კონფლიქტი;</p> <p>ე) შეიმუშაოს და დაინტერესებულ პირებს წარუდგინოს წინადადებები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე.</p> <p>სამმხრივი კომისიის წევრთა უფლებამოსილების ვადაა 3 წელი. სამმხრივი კომისიის ახალი შემადგენლობა განისაზღვრება წინა შემადგენლობის უფლებამოსილების ვადის გასვლამდე.</p> <p>სამმხრივი კომისიის დებულებას, რომლითაც განისაზღვრება სამმხრივი კომისიის შემადგენლობა, სტრუქტურა, საქმიანობისა და შემადგენლობის დამტკიცების წესები, დადგენილებით ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.</p> <p>კონკრეტული საკითხების განხილვის მიზნით, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია შექმნას მუდმივი ან დროებითი ქვეკომიტეტები და სამუშაო</p>	
		2	1.2 (85.2)		
		2	1.2 (85.3)		
		2	1.2 (85.)		





			4)	ჯგუფები. სამმხრივი კომისიის ფარგლებში მუდმივად უნდა მოქმედებდეს ქვეკომიტეტი, რომლის ფუნქციაა სამმხრივი კონსულტაციის გამართვა „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ 1976 წლის №144 კონვენციით გათვალისწინებული საერთაშორისო შრომით სტანდარტებთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ.		
11.1	წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან, მათი ეროვნული ტრადიციებისა და პრაქტიკის შესაბამისად, მიიღონ ადეკვატური ზომები ინდუსტრიის ორ მხარეს შორის სოციალური დიალოგის ხელშეწყობისთვის, რათა მოხდეს თანასწორი მოპყრობის წახალისება, მათ შორის, სამუშაო	2	1.2 (82.1)	სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (შემდგომ – სამმხრივი კომისია) არის საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანო. სამხრივი კომისია ანგარიშვალდებულია სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარის – საქართველოს პრემიერ-მინისტრის წინაშე.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს სოციალური დიალოგის ფორმატს, სამმხრივი კომისიის სახით, რომლის მანდატი, ასევე, მოიცავს თანასწორობასა და დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საკითხებს.
		2	1.2 (82.2)	სამმხრივი კომისია საქმიანობისას ხელმძღვანელობს საქართვე		



	<p>ადგილზე არსებული პრაქტიკის მონიტორინგის, კოლექტიური ხელშეკრულებების, ქცევის კოდექსების, კვლევების ან გამოცდილებისა და საუკეთესო პრაქტიკის შესახებ ინფორმაციის გავრცელების გზით.</p>		<p>2</p>	<p>ლოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, საქართველოს კანონებით, საქართველოს პარლამენტის დადგენილებებით, საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანებებით და სხვა სამართლებრივი აქტებით.</p> <p>სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები.</p> <p>2</p> <p>1.2 (82.4)</p> <p>თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი, რომლებიც შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციას წარმოადგენდნენ. ამ ორგანიზაციების</p>	
--	--	--	----------	--	--



			<p>წარმომადგენელთა სამმხრივი კომისიის შემადგენლობაში შეყვანის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარე.</p> <p>თითოეული დამსაქმებელთა გაერთიანება და (82.5) დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც სამმხრივი კომისიის მხარეა, თავად იღებს გადაწყვეტილებას სამმხრივი კომისიის წევრებად წარსადგენად საკუთარ წარმომადგენელთა შერჩევის თაობაზე.</p>	
		2	<p>1.2 (82.5) სამმხრივი კომისიის წევრებად წარდგენილი უნდა იქნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ კომისიის დანარჩენ 5-5 წევრს.</p>	
		2	<p>1.2 (82.7) სამმხრივი კომისიაში საქართველოს მთავრობას სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარესთან ერთად</p>	



		2 1.2 (83. 1)	<p>წარმოადგენენ ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი პირები შემდეგი სახელმწიფო დაწესებულებებიდან:</p> <p>ა) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;</p> <p>ბ) საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო;</p> <p>გ) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;</p> <p>დ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;</p> <p>ე) საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო.</p> <p>სოციალური პარტნიორობა არის შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით სოციალურ პარტნიორებს – დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების),</p>	
--	--	------------------------	---	--



				<p>დასაქმებულის (დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლებს – შორის დიალოგისა და თანამშრომლობის სისტემა.</p> <p>სამმხრივი კომისიის საქმიანობა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:</p> <p>ა) მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა;</p> <p>ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა;</p> <p>გ) ნდობა და კეთილსინდისიერება</p> <p>დ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა;</p> <p>დ) ინფორმირებულობა;</p> <p>ე) ვალდებულებათა შესრულება;</p> <p>ვ) ტრიპარტიზმი;</p> <p>ზ) კონსენსუსი.</p> <p>სოციალური პარტნიორობის განვითარება შესაძლებელია ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.</p> <p>სამმხრივი კომისიის</p>	
		2	1.2 (83.2)		
		2	1.2 (83.3)		



		2 1.2 (84)	<p>ფუნქციებია:</p> <p>ა) ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, წევრებს შორის შეთანხმებისა და კონსენსუსის წახალისება;</p> <p>ბ) მთავრობასთან კონსულტაციების გამართვა შრომის, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული საერთო ინტერესის მქონე საკითხების, მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ, რომლებიც შეეხება სახელმწიფო ბიუჯეტს, მინიმალურ ხელფასს და ნებისმიერ სხვა საკითხს, რომლებმაც შესაძლოა გავლენა მოახდინონ დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესებზე;</p> <p>გ) შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, სამმხრივი</p>	
--	--	------------------	---	--





		2	<p>კომისიის წევრთათვის მნიშვნელობის მქონე ნებისმიერ სხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისათვის წარდგენა .</p> <p>თავისი ფუნქციების შესასრულებლად, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია:</p> <p>ა) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეთა მიერ დასმული საკითხები;</p> <p>ბ) კომისიის სხდომაზე მოისმინოს მხარეთა ინფორმაციები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე;</p> <p>გ) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოითხოვოს აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და შესაბამისი ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისაგან, აგრეთვე სხვა დაწესებულებებისაგან მის მიერ საკითხების</p>	
--	--	---	--	--



		2	<p>განსახილველად საჭირო მასალები;</p> <p>დ) საჭიროების შემთხვევაში, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, სათანადო წინადადებებისა და რეკომენდაციების შესამუშავებლად მოიწვიოს სხვადასხვა უწყების წარმომადგენლები, შესაბამისი დარგის სპეციალისტები და ექსპერტები. მათი მოწვევის დროს უნდა გამოირიცხოს ინტერესთა კონფლიქტი;</p> <p>ე) შეიმუშაოს და დაინტერესებულ პირებს წარუდგინოს წინადადებები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე.</p> <p>სამმხრივი კომისიის წევრთა უფლებამოსილების ვადაა 3 წელი. სამმხრივი კომისიის ახალი შემადგენლობა განისაზღვრება წინა შემადგენლობის უფლებამოსილების ვადის გასვლამდე.</p> <p>სამმხრივი კომისიის დებულებას, რომლითაც განისაზღვრება სამმხრივი</p>	
--	--	---	---	--



		2	1.2 (85.3)	კომისიის შემადგენლობა, სტრუქტურა, საქმიანობისა და შემადგენლობის დამტკიცების წესები, დადგენილებით ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.		
		2	1.2 (85.4)	კონკრეტული საკითხების განხილვის მიზნით, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია შექმნას მუდმივი ან დროებითი ქვეკომიტეტები და სამუშაო ჯგუფები. სამმხრივი კომისიის ფარგლებში მუდმივად უნდა მოქმედებდეს ქვეკომიტეტი, რომლის ფუნქციაა სამმხრივი კონსულტაციის გამართვა „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ 1976 წლის №144 კონვენციით გათვალისწინებული საერთაშორისო შრომით სტანდარტებთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ.		
11.2	სადაც თავსებადია ეროვნულ	2	1.2 (82.	სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (შემდგომ	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის



	<p>ტრადიციებთან და პრაქტიკასთან, წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან, მხარეთა ავტონომიისთვის ზიანის მიყენების გარეშე, წახალისონ ინდუსტრიის ორივე მხარე, კოლექტიური მოლაპარაკებების ფარგლებში, შესაბამის დონეზე, გააფორმონ ხელშეკრულებები, რომლებიც ითვალისწინებს ანტიდისკრიმინაციულ პირობებს მე-3 მუხლში მითითებულ სფეროებში.</p>	<p>2</p> <p>1)</p> <p>2) 1.2 (82.2)</p> <p>2) 1.2 (82.2)</p>	<p>– სამმხრივი კომისია) არის საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანო. სამხრივი კომისია ანგარიშვალდებულია სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარის – საქართველოს პრემიერ-მინისტრის წინაშე.</p> <p>სამმხრივი კომისია საქმიანობისას ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, საქართველოს კანონებით, საქართველოს პარლამენტის დადგენილებებით, საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანებებით და სხვა სამართლებრივი აქტებით.</p> <p>სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა,</p>	<p>ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს სოციალური დიალოგის ფორმატს, სამმხრივი კომისიის სახით, რომლის მანდატი, ასევე, მოიცავს თანასწორობასა და დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საკითხებს.</p>
--	---	--	---	---



			3)	ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები.	
		2	1.2 (82.4)	თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი, რომლებიც შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციას წარმოადგენდნენ. ამ ორგანიზაციების წარმომადგენელთა სამმხრივი კომისიის შემადგენლობაში შეყვანის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარე.	
		2	1.2 (82.5)	თითოეული დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც სამმხრივი კომისიის მხარეს, თავად იღებს გადაწყვეტილებას სამმხრივი კომისიის წევრებად წარსადგენად საკუთარ წარმომადგენელთა შერჩევის თაობაზე.	
		2	1.2	სამმხრივი კომისიის წევრებად წარდგენილი	



		<p>2</p> <p>1.2</p> <p>(82.7)</p>	<p>(82.6) უნდა იქნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ კომისიის დანარჩენ 5-5 წევრს.</p> <p>სამმხრივ კომისიაში საქართველოს მთავრობას სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარესთან ერთად წარმოადგენენ ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი პირები შემდეგი სახელმწიფო დაწესებულებებიდან:</p> <p>ა) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;</p> <p>ბ) საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო;</p> <p>გ) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;</p> <p>დ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;</p>	
--	--	-----------------------------------	--	--





			<p>ე) საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო.</p> <p>სოციალური პარტნიორობა არის შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით სოციალურ პარტნიორებს – დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების), დასაქმებულის (დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლებს – შორის დიალოგისა და თანამშრომლობის სისტემა.</p> <p>სამმხრივი კომისიის საქმიანობა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:</p> <p>ა) მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა;</p> <p>ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა;</p> <p>გ) ნდობა და კეთილსინდისიერება</p> <p>დ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა;</p> <p>დ) ინფორმირებულობა;</p>	
	2	1.2 (83.1)		
	2	1.2 (83.2)		



			<p>ე) ვალდებულებათა შესრულება;</p> <p>ვ) ტრიპარტიზმი;</p> <p>ზ) კონსენსუსი.</p>	
	2	1.2 (83.3)	<p>სოციალური პარტნიორობის განვითარება შესაძლებელია ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.</p>	
	2	1.2 (84)	<p>სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:</p> <p>ა) ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, წევრებს შორის შეთანხმებისა და კონსენსუსის წახალისება;</p> <p>ბ) მთავრობასთან კონსულტაციების გამართვა შრომის, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული საერთო ინტერესის მქონე საკითხების, მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო</p>	



				<p>ცვლილებების შესახებ, რომლებიც შეეხება სახელმწიფო ბიუჯეტს, მინიმალურ ხელფასს და ნებისმიერ სხვა საკითხს, რომლებმაც შესაძლოა გავლენა მოახდინონ დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესებზე;</p> <p>გ) შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, სამმხრივი კომისიის წევრთათვის მნიშვნელობის მქონე ნებისმიერ სხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისათვის წარდგენა .</p> <p>თავისი ფუნქციების შესასრულებლად, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია:</p> <p>ა) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეთა მიერ დასმული საკითხები;</p> <p>ბ) კომისიის სხდომაზე მოისმინოს მხარეთა ინფორმაციები მისი</p>
--	--	--	--	---

2  
1.2  
(85.  
1)



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



		2	1.2 (85.2)	სამმხრივი კომისიის წევრთა უფლებამოსილების ვადაა 3 წელი. სამმხრივი კომისიის ახალი შემადგენლობა განისაზღვრება წინა შემადგენლობის უფლებამოსილების ვადის გასვლამდე.	
		2	1.2 (85.3)	სამმხრივი კომისიის დებულებას, რომლითაც განისაზღვრება სამმხრივი კომისიის შემადგენლობა, სტრუქტურა, საქმიანობისა და შემადგენლობის დამტკიცების წესები, დადგენილებით ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.	
		2	1.2 (85.4)	კონკრეტული საკითხების განხილვის მიზნით, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია შექმნას მუდმივი ან დროებითი ქვეკომიტეტები და სამუშაო ჯგუფები. სამმხრივი კომისიის ფარგლებში მუდმივად უნდა მოქმედებდეს ქვეკომიტეტი, რომლის ფუნქციასაც სამმხრივი კონსულტაციის გამართვა „შრომის საერთაშორისო	



				სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ 1976 წლის №144 კონვენციით გათვალისწინებული საერთაშორისო შრომით სტანდარტებთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ.		
12	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან წახალისონ დიალოგი შესაბამის არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, რომლებსაც ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად აქვთ რასობრივი და ეთნიკური ნიშნით დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის ხელშეწყობის კანონიერი ინტერესი, თანასწორი მოპყრობის პრინციპის ხელშეწყობის მიზნით.	3	6.2. „კ“ საქართველოს კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილებების განსახორციელებლად საქართველოს სახალხო დამცველი:  დისკრიმინაციის საკითხებზე თანამშრომლობის საერთაშორისო სახელმწიფო და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებთან.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს შრომის კანონმდებლობის შემუშავებისა და აღსრულების პროცესში სოციალური პარტნიორების ჩართულობას და არ ეხება უშუალოდ სამოქალაქო საზოგადოების სხვა წარმომადგენლების მონაწილეობას. მიუხედავად ამისა, გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ მუშაობის პროცესში პრაქტიკაში უზრუნველყოფილია სამუშაო ჯგუფის ფორმატში სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენელთა მაქსიმალური ჩართულობა.  გარდა ამისა, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონი, ასევე, ითვალისწინებს სახალხო დამცველის თანამშრომლობას სამოქალაქო საზოგადოებასთან დირექტივით გათვალისწინებულ საკითხებთან მიმართებით.	
13.1	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან განსაზღვრონ ორგანო	3	6.1	დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის	სშ	





<p>ან ორგანოები რასობრივ ან ეთნიკურ ნიადაგზე დისკრიმინაციის გარეშე ნებისმიერი პირის თანასწორი მოპყრობის ხელშეწყობის მიზნით. აღნიშნული ორგანოები შეიძლება იყოს იმ დაწესებულებების ნაწილი, რომლების მოვალეობაშიც შედის ადამიანის უფლებათა დაცვა ან ფიზიკური უფლებების უზრუნველყოფა ეროვნულ დონეზე.</p>			<p>უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.</p>		
<p>13.2 წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ, რომ აღნიშნული ორგანოების უფლებამოსილება მოიცავდეს:</p> <p>7(2) მუხლით გათვალისწინებული მსხვერპლებისა და ასოციაციების, ორგანიზაციების ან სხვა იურიდიული პირების უფლებებისთვის</p>	3	6	<p>1. დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.</p> <p>2. საქართველოს კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილებების განსახორციელებლად საქართველოს სახალხო დამცველი:</p> <p>ა) განიხილავს იმ ფიზიკური ან იურიდიული პირის ან</p>	სშ	



<p>ზიანის მიყენების გარეშე, დისკრიმინაციის მსხვერპლებისთვის დამოუკიდებელი დახმარების გაწევას მსხვერპლების მიერ დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელის შეტანის მიზნით,</p> <p>დისკრიმინაციის შესახებ დამოუკიდებელი კვლევების ჩატარებას;</p> <p>ასეთ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ ნებისმიერ საკითხზე დამოუკიდებელი ანგარიშების გამოქვეყნებასა და რეკომენდაციების მიცემას.</p>		<p>პირთა ჯგუფის განცხადებას და საჩივარს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს;</p> <p>ბ) შეისწავლის დისკრიმინაციის ფაქტს როგორც განცხადების ან საჩივრის არსებობისას, ისე საკუთარი ინიციატივით და გამოსცემს შესაბამის რეკომენდაციას;</p> <p>გ) ამზადებს და შესაბამის დაწესებულებას ან პირს უგზავნის ზოგად წინადადებებს დისკრიმინაციის თავიდან აცილების და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე;</p> <p>დ) ამ კანონის მიზნებისათვის შეიმუშავებს მოსაზრებებს აუცილებელი საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ და მათ საკანონმდებლო წინადადების სახით წარუდგენს საქართველოს პარლამენტს;</p> <p>ე) იწვევს დისკრიმინაციის მსხვერპლს და სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს და ცდილობს საქმე მხარეთა მორიგებით დაასრულოს;</p> <p>ვ) დისკრიმინაციის მსხვერპლის უფლებების</p>	
--	--	---	--



			<p>აღსადგენად რეკომენდაციით მიმართავს შესაბამის დაწესებულებას ან პირს, თუ საქმის მორიგებით დასრულება შეუძლებელი აღმოჩნდება და არსებობს საკმარისი მასალები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს;</p> <p>ზ) უფლებამოსილია, როგორც დაინტერესებულმა პირმა, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის შესაბამისად მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა ან ქმედების განხორციელება, თუ ადმინისტრაციულმა ორგანომ მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს;</p> <p>თ) აღრიცხავს და აანალიზებს სტატისტიკურ მონაცემებს დისკრიმინაციის ფაქტების შესახებ;</p> <p>ი) ახორციელებს ღონისძიებებს დისკრიმინაციის საკითხებზე</p>	
--	--	--	--	--



				საზოგადოების ცნობიერების ასამაღლებლად; კ) დისკრიმინაციის საკითხებზე თანამშრომლობს საერთაშორისო სახელმწიფო და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებთან.		
14	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ:  (ა) ნებისმიერი კანონი, რეგულაცია ან ადმინისტრაციული აქტი, რომელიც ეწინააღმდეგება თანასწორი მოპყრობის პრინციპს, არის გაუქმებული;  (ბ) ნებისმიერი ნორმა, რომელიც ეწინააღმდეგება თანასწორი მოპყრობის პრინციპს და რომელიც გათვალისწინებულია ინდივიდუალურ ან	2	1.2 (14.7 )      2 1.2 (57.9 )	ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.      ბათილია კოლექტიური ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს ყველა იმ დებულების ბათილობას, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსით დადგენილ სტანდარტს და აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, კოდექსით დადგენილი სტანდარტი კი, ასევე, მოიცავს დისკრიმინაციის ამკრძალავ ნორმებს.



	კოლექტიურ ხელშეკრულებებში ან შეთანხმებებში, საწარმოთა შიდა წესებში, ასევე, წესებში, რომლებიც არეგულირებს სამეწარმეო ან არასამეწარმეო ასოციაციებს, და წესებში, რომლებიც არეგულირებს დამოუკიდებელ პროფესიებსა და მუშათა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს, არის ბათილი ან გამოცხადდება ბათილად, ან შესწორდება.	1	1.3.	შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.		
15	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან დაადგინონ პასუხისმგებლობა წინამდებარე დირექტივის შესაბამისად მიღებული ნორმების დარღვევისთვის და მიიღონ ყველა ზომა მათი გამოყენების უზრუნველსაყოფად.	2	1.2 (75)	1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს	სშ	



<p>პასუხისმგებლობის სახეები, რაც შეიძლება მოიცავდეს მსხვერპლისთვის კომპენსაციის გადახდას, უნდა იყოს ეფექტიანი, პროპორციული და შემაკავებელი. წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან აღნიშნული ნორმების შესახებ შეატყობინონ კომისიას არაუგვიანეს 2003 წლის 19 ივლისამდე, ხოლო მათი შემდგომი ცვლილების შემთხვევაში შეტყობინება უნდა მოხდეს დაუყოვნებლივ.</p>		<p>ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების და შრომით უფლებებთან და პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ – „შრომის კანონმდებლობა“) ეფექტური გამოყენება.~</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება „შრომის</p>	
--	--	---	--





			<p>უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.</p>	
	2	1.2 (76)	<p>1. შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დადების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.</p>	
	2	1.2 (78)	<p>1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონით გათვალისწინებული</p>	



			<p>შრომითი დისკრიმინაციის, მათ შორის პირდაპირი დისკრიმინაციის, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების აკრძალვის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ დებულებების დარღვევა, გამოიწვევს დაჯარიმებას 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.</p> <p>2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისათვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.</p> <p>შენიშვნა: შევიწროებისას</p>	
--	--	--	---	--



				<p>ან/და სექსუალური შევიწროებისას კონკრეტული ინდივიდის – დამსაქმებელის სამართალდამრღვევი დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრება არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. დამსაქმებლისათვის პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს, როცა დამსაქმებლისათვის ცნობილი გახდა შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების შესახებ და არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას აღნიშნული ფაქტის შესახებ ან/და არ განახორციელა შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.</p> <p>დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.</p>	
		3	6.1		



		3	8.1	<p>პირმა, რომელიც საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით/საჩივრით მიმართავს, უნდამით თითოსის ფაქტები, რომლებიც დისკრიმინაციულ იქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, დაუნდაწარადგინოს შესაბამისი მასალები;</p>	
		3	8.2	<p>პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციულ იქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდოდ დისკრიმინაციული იქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.</p>	
		3	8.3	<p>თუ საქართველოს სახალხო დამცველის აჭიროდ მიიჩნევა, იგი უფლებამოსილია დანიშნოს სუბპირიმოს მენადამოიწვიოს მხარეების აქმის მორიგებით და სასრულებლად. საქმის მორიგებით დასრულებიდან შემთხვევაში საქართველოს სახალხო დამცველი ახორციელებს მორიგების აქტივებს ან საზღვარს.</p>	



				<p>ვრულივალდებულებებისშესრულებისმონიტორინგს.</p>	
		3	8.4	<p>ნებისმიერადმინისტრაციული, სახელმწიფოხელისუფლებისა დაადგილობრივითვითმმართველობისორგანო (მათორის, პროკურატურის, საგამოძიებო, სასამართლოორგანო) ვალდებულიასაქმისგანხილვასთანდაკავშირებულიმასალა, საბუთი, ახსნა-განმარტებადასხვაინფორმაციაკანონითდადგენილიწესების დაცვითგადასცესსაქართველოსსახალხოდამცველსმოთხოვნიდან 10 კალენდარულიდღისვადაში. თუინფორმაციანებაყოფლობითკერძოპირისგანმიიღება, მასსაკუთარიმოთხოვნითშიმღებააუნაზღაურდესინფორმაციისგადაცემასთანდაკავშირებულიასლისგადაღებისდასაფოსტომომსახურებისხარჯები.</p>	
		3	8.5	<p>საქართველოსსახალხოდამცველიგანცხადებას/საჩივარსგან იხილავსსაქართველოსკანონმდებლობითდადგენილიწესით.</p>	
				<p>ნებისმიერ პირს, რომელიც</p>	



		3	10.1	<p>თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.</p>	
		3	10.2	<p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.</p>	
		4	363 <sup>2</sup> 1	<p>ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა. სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა</p>	





			<p>4</p> <p>363<sup>2</sup> 1<sup>1</sup></p>	<p>არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა.</p> <p>საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია საქართველოს კანონმდებლობით მისთვის დაკისრებული დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხებზე ზედამხედველობის ფუნქციის შესრულებისას, როგორც მოსარჩელემ, ამ კოდექსის შესაბამისად, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს, თუ იურიდიულმა პირმა, სხვა ორგანიზაციულმა წარმონაქმნმა, პირთა გაერთიანებამ იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტმა მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს.</p>	
--	--	--	---	---	--



		4	363 <sup>2</sup> 2	სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან პირს უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.		
		4	363 <sup>2</sup> 2 <sup>1</sup>	პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს მაშინაც, თუ შრომითი ურთიერთობა, რომლის დროსაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა, დასრულებულია.		
		4	363 <sup>2</sup> 3	პირს უფლება აქვს, ამ მუხლით გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს: ა) დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა; ბ) მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.		



16	<p>წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან 2003 წლის 19 ივლისამდე მიიღონ კანონები, რეგულაციები და ადმინისტრაციული აქტები, რომლებიც აუცილებელია დირექტივასთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად, ან უფლება მისცენ მენეჯმენტსა და დასაქმებულებს, მათი ერთობლივი თანხმობის საფუძველზე, მოახდინონ წინამდებარე დირექტივის იმ დებულებების იმპლემენტაცია, რომლებიც ექვევა კოლექტიური ხელშეკრულებების ფარგლებში. ამ შემთხვევაში, წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ 2003 წლის 19 ივლისამდე მენეჯმენტისა და დასაქმებულების მიერ საჭირო ზომების</p>			ას	<p>დირექტივის ეს რეგულაცია ეხება წვერ-სახელმწიფოების ვალდებულებებს დირექტივის მიღებიდან გამომდინარე, მათ მიერ გასატარებელი ღონისძიებების შესახებ.</p>
----	--	--	--	----	---



<p>ხელშეკრულების საფუძველზე მიღება, ხოლო წევრ სახელმწიფოებს ევალებათ ყველა იმ ზომის მიღება, რაც საშუალებას მისცემს მათ უზრუნველყონ, რომ ამ დირექტივით გათვალისწინებული მიზანი მიღწეულია დროის ნებისმიერ მომენტში. წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან დაუყოვნებლივ აცნობონ კომისიას აღნიშნულის შესახებ.</p> <p>როდესაც წევრი სახელმწიფოები მიიღებენ ამ ზომებს, ისინი უნდა შეიცავდეს მითითებას წინამდებარე დირექტივაზე, ან ასეთი მითითება უნდა დაერთოს მათი ოფიციალური გამოქვეყნების დროს. ასეთი მითითების გაკეთების მეთოდი უნდა განსაზღვრონ წევრმა სახელმწიფოებმა.</p>					
--	--	--	--	--	--



17.1	<p>წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან 2005 წლის 19 ივლისამდე შეატყობინონ კომისიას, ხოლო შემდგომ ყოველ ხუთ წელიწადში ერთხელ, ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც სჭირდება კომისიას წინამდებარე დირექტივის იმპლემენტაციის შესახებ ევროპული პარლამენტისა და საბჭოსთვის ანგარიშის მოსამზადებლად.</p>				ას	<p>დირექტივის ეს რეგულაცია ეხება წვერ-სახელმწიფოების ვალდებულებებს დირექტივის მიღებიდან გამომდინარე, მათ მიერ გასატარებელი ღონისძიებების შესახებ.</p>
17.2	<p>საჭიროების შემთხვევაში, კომისიის ანგარიშში მხედველობაში უნდა იქნას მიღებული ევროპის მონიტორინგის ცენტრის შეხედულებები რასიზმსა და ქსენოფობიაზე, აგრეთვე, სოციალური პარტნიორებისა და შესაბამისი არასამთავრობო ორგანიზაციების</p>				ას	<p>მიემართება წვერ სახელმწიფოს.</p>



	შეხედულებები. გენდერული მეინსტრიმინგის პრინციპის თანახმად, აღნიშნული ანგარიში, მათ შორის, უნდა შეიცავდეს მიღებული ზომების ქალებსა და კაცებზე ზეგავლენის შეფასებას. მიღებული ინფორმაციის გათვალისწინებით, საჭიროების შემთხვევაში, აღნიშნული ანგარიში უნდა შეიცავდეს შეთავაზებებს წინამდებარე დირექტივის გადახედვისა და განახლების შესახებ.				
18	წინამდებარე დირექტივა მალაში შედის <i>ევროპული</i> <i>თანამეგობრობის</i> <i>ოფიციალურ</i> <i>ჟურნალში</i> მისი გამოქვეყნების დღიდან.				ას მიემართება წევრ სახელმწიფოს.
19	წინამდებარე დირექტივა განკუთვნილია წევრი სახელმწიფოებისთვის				ას მიემართება წევრ სახელმწიფოს.





	შესრულებულია ლუქსემბურგში 2000 წლის 29 ივნისს				
--	---	--	--	--	--



ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი

<p>1999 წლის 28 ივნისის საბჭოს 1999/70/EC დირექტივა ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC), ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირისა (UNICE) და დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრის (CEEP) მიერ გაფორმებული “ვადიანი სამუშაოს შესახებ” ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე</p>		<p>საქართველოს ნორმატიული აქტის / აქტების პროექტი / პროექტები და შესაბამისი მოქმედი ნორმატიული აქტი / აქტები , არსებობის შემთხვევაში :</p> <p>№1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“</p> <p>№2. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“</p> <p>№3 საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“</p> <p>შესაბამისობა :</p> <p>სშ – სრულად შესაბამისი</p> <p>ნშ – ნაწილობრივ შესაბამისი</p> <p>შ – შეუსაბამო</p> <p>ას – არასავალდებულო</p>				
1	2	3	4	5	6	7
მუხლი ან ნაწილი	ნორმის ტექსტი	№	მუხლი ან პუნქტი (ნაწილი)	ნორმის ტექსტი	შესაბამისობა	შენიშვნები
1	წინამდებარე დირექტივის მიზანია ვადიანი				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.



	<p>სამუშაოს შესახებ 1999 წლის 18 მარტს დარგთაშორის მრავალპროფილურ ორგანიზაციებს (UNICE, CEEP და ETUC) შორის გაფორმებული თანდართული ჩარჩო- ხელშეკრულების იმპლემენტაცია.</p>					
2	<p>წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ კანონები, რეგულაციები და ადმინისტრაციულ ინორმები, რომლებიც აუცილებელია დირექტივასთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფა დ არაუგვიანეს 1999 წლის 10 ივლისამდე, ან უზრუნველყონ დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების მიერ შეთანხმების საფუძველზე აუცილებელი</p>				ას	<p>მიემართება წევრ სახელმწიფოს.</p>



<p>ზომების მიღება არაუგვიანეს ზემოაღნიშნული თარიღისა; წევრ სახელმწიფოებს მოეთხოვებათ ყველა იმ აუცილებელი ზომის მიღება, რაც მისცემს მათ იმის საშუალებას, რომ დროის ნებისმიერ მონაკვეთში შეძლონ დირექტივით გათვალისწინებულ ი მიზნის მიღწევის უზრუნველყოფა. წევრმა სახელმწიფოებმა დაუყოვნებლივ უნდა შეატყობინონ აღნიშნულის შესახებ კომისიას.</p> <p>საჭიროების შემთხვევაში, დამსაქმებლებ თან და დასაქმებულე ბთან კონსულტაციი ს შემდეგ, წევრ სახელმწიფოე ბს შეიძლება</p>					
--	--	--	--	--	--



<p>დამატებით მიეცეთ მაქსიმუმ ერთწლიანი ვადა განსაკუთრებ ული სირთულეები ს გასათვალისწი ნებლად ან კოლექტიური ხელშეკრულე ბების მეშვეობით იმპლემენტაც იისთვის. ისინი ვალდებული არიან დაუყოვნებლი ვ აცნობონ კომისიას აღნიშნული გარემოებების შესახებ.</p> <p>წევრი სახელმწიფოების მიერ პირველი ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ ი ზომების იმპლემენტაციისას, ისინი უნდა</p>					
--	--	--	--	--	--



	შეიცავდეს მითითებას წინამდებარე დირექტივაზე, ან ასეთი მითითება უნდა გაკეთდეს ოფიციალური გამოქვეყნებისას. ასეთი მითითების გაკეთების მეთოდს თავად სახელმწიფოები განსაზღვრავენ.				
3	წინამდებარე დირექტივა ძალაში შედის ევროპული თანამეგობრობის ოფიციალურ ჟურნალში გამოქვეყნების დღიდან.				ას მიემართება წევრ სახელმწიფოს.
4	წინამდებარე დირექტივა ვრცელდება წევრ სახელმწიფოებზე.  ხელმოწერილია ლუქსემბურგში, 1999 წლის 28 ივნისს  საბჭოს პრეზიდენტი				ას მიემართება წევრ სახელმწიფოს.





	მ. ნომანი					
დანართი	ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირის, ევროპის პროფესიული კავშირების კონფედერაციის და დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპულ ცენტრის ჩარჩო შეთანხმება ვადიან ხელშეკრულებებთან დაკავშირებით	2	1.2 (4.1)	ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ კრძალავს დისკრიმინაციას ნებისმიერი ნიშნით, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის საფუძველით, რაც ასევე, მოიცავს განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულებების გამოყენების აკრძალვას დისკრიმინაციული მიზნით. ხაზი უნდა გაესვას იმ გარემოებას, რომ კანონპროექტი დისკრიმინაციის აკრძალულ ნიშნებს სახელდებით უმატებს „ხელშეკრულების სტატუსს“.</p> <p>ამასთანავე, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ბოროტად გამოყენების პრევენციისთვის კანონმდებლობას შემოაქვს განუსაზღვრელი შრომითი ხელშეკრულება, როგორც შრომითი ხელშეკრულების დადების ზოგადი პრინციპი. ასევე, გათვალისწინებულია მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულებების ჯერადობის და ხანგრძლივობის შეზღუდვა.</p>



1	<p>წინამდებარე ჩარჩო შეთანხმების მიზანია</p> <p>ა) გააუმჯობესოს განსაზღვრულ-ვადიანი შრომის ხარისხი არადისკრიმინაციის პრინციპის გამოყენებით;</p> <p>ბ) შექმნას ჩარჩო, რომელიც მოახდენს ერთმანეთის მიმდევრობით დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ან შრომითი ურთიერთობების ბოროტად</p>	2	<p>1.2 (12.1)</p> <p>2</p> <p>1.2 (12.2)</p> <p>2</p> <p>1.2 (12.3)</p>	<p>ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p> <p>შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.</p> <p>შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა ერთ თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.</p> <p>გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა:</p> <p>ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;</p>	
---	--	---	---	--	--



	<p>გამოყენების პრევენციას</p>	<p>2</p> <p>1.2 (12.4 )</p>	<p>ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;</p> <p>გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;</p> <p>დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;</p> <p>ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.</p> <p>თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული</p>	
--	-------------------------------	-----------------------------	---	--



				<p>შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.</p>	
		2	1.2 (12.5)	<p>თუ განსაზღვრული ვადის შრომითი ხელშეკრულება დადებულია მესამე პუნქტში მითითებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.</p>	
		3	1	<p>ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის,</p>	



				რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.		
2.1.	ეს შეთანხმება ვრცელდება ვადიანი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულზე, ყოველ წევრ სახელმწიფოში მოქმედი საკანონმდებლო, კოლექტიური ხელშეკრულებით ან პრაქტიკით განსაზღვრული დეფინიციის შესაბამისად.	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ვრცელდება საქართველოს ტერიტორიაზე არსებულ შრომით ურთიერთობებზე ყოველგვარი გამონაკლისის გარეშე.



2.2	<p>წევრ სახელმწიფოებს, სოციალურ პარტნიორთან კონსულტაციების შემდეგ, და/ან სოციალურ პარტნიორებს</p> <p><b>შეუძლიათ გაითვალისწინონ, რომ ეს შეთანხმება არ ვრცელდება:</b></p> <p>ა) პროფესიული მომზადების ურთიერთობებზე და საგანმანათლებლო სისტემებზე/შევირდების საგანმანათლებლო სისტემებზე;</p> <p>ბ) იმ შრომით ხელშეკრულებებზე და ურთიერთობებზე, რომლებიც დადებულია სპეციალური საზოგადოებრივი ან სახელმწიფო ფონდების ფარგლებში, რომლებიც ხელს</p>	1	1.1	<p>ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ვრცელდება საქართველოს ტერიტორიაზე არსებულ შრომით ურთიერთობებზე ყოველგვარი გამონაკლისის გარეშე.</p>
-----	--	---	-----	--	----	--





	უწყობს პროფესიული მომზადების, ჩართულობისა და გადამზადების პროგრამებს.					
3.1.	ამ შეთანხმების მიზნებისთვის ქვემოთ დასახელებულ ტერმინებს აქვთ შემდეგი მნიშვნელობა: „ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით მომუშავე“ - პირი, რომელსაც გააჩნია უშუალოდ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება ან ურთიერთობა, რომლის დასასრული განსაზღვრულია ობიექტური გარემოებებით, როგორცაა განსაზღვრული ვადა, კონკრეტული სამუშაოს შესრულება ან	2	1.2 (12.1 )	შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ შინაარსობრივად ცნობს, როგორც განსაზღვრული ასევე, განუსაზღვრელი ვადით ხელშეკრულებით დასაქმებას. ამასთან, კონკრეტულად ადგენს განსაზღვრული და განუსაზღვრელი ვადით ხელშეკრულების დადების შემთხვევებს და წინაპირობებს.
	„ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით მომუშავე“ - პირი, რომელსაც გააჩნია უშუალოდ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება ან ურთიერთობა, რომლის დასასრული განსაზღვრულია ობიექტური გარემოებებით, როგორცაა განსაზღვრული ვადა, კონკრეტული სამუშაოს შესრულება ან	2	1.2 (12.2 )	შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა ერთ თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.		
	„ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით მომუშავე“ - პირი, რომელსაც გააჩნია უშუალოდ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება ან ურთიერთობა, რომლის დასასრული განსაზღვრულია ობიექტური გარემოებებით, როგორცაა განსაზღვრული ვადა, კონკრეტული სამუშაოს შესრულება ან	2	1.2 (12.3 )	გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების		



გარკვეული შედეგის დადგომა.		2 1.2 (12.4 )	<p>საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;</p> <p>ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.</p> <p>თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის</p>	
----------------------------	--	------------------------	---	--



				განმავლობაში.	
		2	1.2 (12.5 )	<p>თუ განსაზღვრული ვადის შრომითი ხელშეკრულება დადებულია მესამე პუნქტში მითითებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.</p>	
		2	1.2 (12.6 )	<p>ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ამ მუხლით დაწესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ მეწარმე სუბიექტზე, თუ მისი სახელმწიფო რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე (დამწყები საწარმო) და იგი აკმაყოფილებს საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრულ დამატებით პირობებს (ასეთი პირობების დადგენის შემთხვევაში), იმ პირობით, რომ ამ პუნქტის მიზნებისთვის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება</p>	



		2	1.2 (12.7)	<p>იყოს 3 თვეზე ნაკლები.</p> <p>ამ მუხლის მე-6 პუნქტის მოქმედება არ ვრცელდება მეწარმე სუბიექტზე, რომელიც შექმნილია რეორგანიზაციის შედეგად, სხვა მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის ან თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე.</p>		
		2	1.2 (12.8)	<p>გარდა ამ მუხლის მესამე პუნქტის „ა“-„ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, თუ შრომითი ურთიერთობა დაწყებულია ამ მუხლის მე-6 პუნქტით განსაზღვრულ 48-თვიან პერიოდში, ამ ვადის ამოწურვის შემდეგ ჩაითვლება, რომ დადებულია უვალო შრომითი ხელშეკრულება.</p>		
3.2.	ამ შეთანხმების მიზნებისთვის „უვალო ხელშეკრულებით მომუშავესთან გათანაბრებული“ არის იმავე	2	1.2 (4.1)	<p>ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის,</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტით „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ აკრძალული და უარყოფილია გასწავლებული მოპყრობა შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, მათ შორის ვადიანი თუ უვალო ხელშეკრულების საფუძველ კანონპროექტით გარანტირებულია თანაბ ხელშეკრულების სტატუსის მიუხედავად.</p>



<p>საწარმოს დასაქმებული, რომელსაც გააჩნია უვადო შრომითი ხელშეკრულება ან ურთიერთობა და რომელიც ასრულებს მსგავს სამუშაოს /ეწევა იმავე საქმიანობას, შესაბამისი კვალიფიკაციის/უნარების გათვალისწინებით.</p> <p>თუ ამავე საწარმოში არ არსებობს უვადო ხელშეკრულებით მომუშავესთან გათანაბრებული დასაქმებული, მაშინ შედარება ხორციელდება მოქმედი კოლექტიური ხელშეკრულების საშუალებით ან ასეთის არარსებობის შემთხვევაში, ცალკეული ეროვნული საკანონმდებლო, სატარიფო - სახელშეკრულებო</p>		<p>ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, <b>შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის</b>, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p>	
--	--	--	--



	ნორმებით ან პრაქტიკით.				
4.1	<p>ვადიანი ხელშეკრულებით მომუშავე დასაქმებულები, მხოლოდ იმის გამო, რომ ისინი ვადიანი ხელშეკრულებით არიან დასაქმებულები, არ უნდა იყვნენ უფრო უარეს პირობებში, ვიდრე უვადო ხელშეკრულებით მომუშავესთან გათანაბრებული დასაქმებულები, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა განსხვავება გამართლებულია ობიექტური მიზეზებით.</p>	2	<p>1.2 (4.1) ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ კრძალავს დისკრიმინაციას ნებისმიერი ნიშნით, რაც ასევე, მოიცავს განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულებების გამოყენების აკრძალვას დისკრიმინაციული მიზნით. ხაზი უნდა გაესვას იმ გარემოებას, რომ კანონპროექტი დისკრიმინაციის აკრძალულ ნიშნებს სახელდებით უმატებს „ხელშეკრულების სტატუსს“.</p>





		2	1.2 (5)	<p>ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p> <p>აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში (მათ შორის ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე), დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში.</p> <p>დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, ვრცელდება:</p> <p>ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;</p> <p>ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამადლების, პროფესიული მომზადებისა</p>	
--	--	---	------------	--	--



				<p>და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით)</p> <p>ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;</p> <p>დ) დასაქმებულთა ორგანიზაციის, დამსაქმებელთა ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;</p> <p>ე) სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე, მათ შორის სოციალური უზრუნველყოფის და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე.</p>	
4.2	იქ, სადაც ეს საჭიროა, მოქმედებს <i>Pro rata temporis</i> პრინციპი.	2	1.2 (6)	<p>დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან,</p>	სშ



		3	2.8	ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.  დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება.		
4.3	ზემოთ აღნიშნული დებულებების გამოყენების მეთოდები წევრი სახელმწიფოების მიერ განისაზღვრება სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციების შედეგად და/ან სოციალური პარტნიორების მიერ ევროკავშირის სამართლებრივი ნორმებისა და ცალკეული სახელმწიფოებრივი საკანონმდებლო და სატარიფო-სახელშეკრულებო დებულებებისა და	2	1.2 (4.1)	ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, <b>შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის</b> , საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ	სმ	აღნიშნული დებულება ზემოაღნიშნული ნორმებით (საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ 1.2(4.1) მუხლი, 1.2(5) მუხლი, 1.2(6) მუხლი) უკვე ავტომატურად ინტეგრირებულია კანონპროექტში. შესაბამისად, აღარ იკვეთება დამატებითი რეგულირების საჭიროება.



	<p>პრაქტიკის გათვალისწინებით.</p>	<p>2 1.2 (5)</p>	<p>შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p> <p>აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში (მათ შორის ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე), დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში. დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, ვრცელდება: ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული</p>	
--	---------------------------------------	--------------------------	---	--



			<p>წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;</p> <p>ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;</p> <p>დ) დასაქმებულთა ორგანიზაციის, დამსაქმებელთა ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;</p> <p>ე) სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე, მათ შორის</p>	
--	--	--	--	--



		2	1.2 (6)	<p>სოციალური უზრუნველყოფის და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე.</p> <p>დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.</p>		
4.4	<p>კონკრეტულ საქმიანობებთან დაკავშირებით ვადიანი ხელშეკრულებები თ მომუშავე დასაქმებულებისთვის გამოყენებული უნდა იქნას სამუშაო სტაჟის გამოთვლის იგივე პირობები, რაც უვადო ხელშეკრულებით მომუშავეთათვის, გარდა ისეთი შემთხვევებისა, როცა განსხვავება გამართლებულია</p>	2	1.2 (15)	<p>შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.</p>	სშ	<p>სამუშაო გამოცდილების (სტაჟის) გამოთვლის თვალსაზრისით წარმოდგენილი საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ასხვავებს ხელშეკრულების ფორმას და სამუშაოს დაწყების დროს უკავშირებს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტს.</p>





	ობიექტური გარემოებებით.					
5.1.	იმისათვის, რომ თავიდან იქნას აცილებული ერთმანეთის მიმდევრობით დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ან ურთიერთობების ბოროტად გამოყენება და თუ არ არსებობს შესაბამისი მარეგულირებელი ნორმები, წევრმა სახელმწიფოებმა სოციალურ პარტნიორობთან ერთად უნდა განსაზღვრონ მისი თავიდან აცილების მიმართულებები შემდეგი ერთი ან რამოდენიმე მოთხოვნის გათვალისწინებით:	2	1.2 (12.3 )	გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.	სშ	ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ბოროტად გამოყენების პრევენციისთვის საქართველოს ორგანული კანონის პროექტს „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ შემოაქვს განუსაზღვრელი შრომითი ხელშეკრულება, როგორც შრომითი ხელშეკრულების დადების ზოგადი პრინციპი. ასევე, გათვალისწინებულია განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულებების დასაშვებობის ამომწურავი ჩამონათვალი და ვადიანი ხელშეკრულების ჯერადობისა და ხანგრძლივობის შეზღუდვა. შემოთავაზებულია პრეზუმფცია, რომ თუ ვადიანი ხელშეკრულება ფორმდება კანონში მითითებული შესაბამისი საფუძვლის გარეშე ივარაუდება, რომ გაფორმებულია უვადო ხელშეკრულება.
	ა) ობიექტური გარემოებები, რომლებიც ასეთი ხელშეკრულებების	2	1.2 (12.4 )	თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი		



	<p>გაგრძელებას ამართლებს;</p> <p>ბ) ერთმანეთის მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულების საერთო ჯამში მაქსიმალური დასაშვები ხანგრძლივობა;</p> <p>გ) ასეთი ხელშეკრულებების დადების დასაშვები რაოდენობა.</p>	2	1.2 (12.5 )	<p>ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.</p> <p>თუ განსაზღვრული ვადის შრომითი ხელშეკრულება დადებულია მესამე პუნქტში მითითებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.</p>		
5.2.	წევრი სახელმწიფოები სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციების შედეგად და/ან სოციალური	2	1.2 (84)	<p>სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:</p> <p>ა) ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას</p>	სშ	



<p>პარტნიორები განსაზღვრავენ ა) რა შემთხვევაში განიხილება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება ან შრომითი ურთიერთობა ერთმანეთის მიმდევრობით დადებულად ბ) და რა შემთხვევაში ჩაითვლება ის უვადო შრომით ხელშეკრულებად ან უვადო შრომით ურთიერთობად.</p>		<p>შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, წევრებს შორის შეთანხმებისა და კონსენსუსის წახალისება; ბ) მთავრობასთან კონსულტაციების გამართვა შრომის, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული საერთო ინტერესის მქონე საკითხების, მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ, რომლებიც შეეხება სახელმწიფო ბიუჯეტს, მინიმალურ ხელფასს და ნებისმიერ სხვა საკითხს, რომლებმაც შესაძლოა გავლენა მოახდინონ დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესებზე; გ) შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, სამმხრივი კომისიის წევრთათვის მნიშვნელობის მქონე ნებისმიერ სხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისათვის წარდგენა.</p>	
---	--	---	--



		2	1.2 (85.1, „ა“, „ე“)	<p>თავისი ფუნქციების შესასრულებლად, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია:</p> <p>ა) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეთა მიერ დასმული საკითხები;</p> <p>ე) შეიმუშაოს და დაინტერესებულ პირებს წარუდგინოს წინადადებები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე.</p>		
6.1.	<p>დამსაქმებლები უზრუნველყოფენ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით მომუშავე დასაქმებულების ინფორმირებას საწარმოში განთავსდებიან უფლებული სამუშაო ადგილების შესახებ, რათა მათ ჰქონდეთ ისეთივე შანსები უვადო ხელშეკრულების დადებაზე, როგორც სხვა</p>	2	1.2 (12.9 )	<p>დამსაქმებელი ვალდებულია განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების მქონე დასაქმებულებს აცნობოს არსებული ვაკანსიების შესახებ, იმ მიზნით რომ მათ სხვა დასაქმებულის მსგავსად ჰქონდეთ უვადო შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში არსებული პოზიციების დაკავების თანაბარი შესაძლებლობა.</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ცნობს, დამსაქმებლის მიერ ვაკანსიის გამოცხადების შემთხვევაში ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებული ადამიანებისთვის ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულებას, რითაც თანაბარი შესაძლებლობებით უზრუნველყოფს ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებულებს უვადო შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმების შესაძლო პერსპექტივით.</p>



	დასაქმებულებს. ეს ინფორმაცია უნდა განთავსდეს საწარმოში/დაწესებულებაში შესაბამის ადგილზე საყოველთაო გაცნობისთვის.					
6.2.	დამსაქმებელი უნდა დაეხმაროს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით მომუშავე დასაქმებულს, რამდენადაც ეს შესაძლებელია, ისარგებლოს ხელმისაწვდომი საგანმანათლებლო და კვალიფიკაციის ამაღლების კურსებით, რომლებიც ხელს შეუწყობს დასაქმებულის უნარების, პროფესიულ წინსვლისა და პროფესიული მოტივაციის გაუმჯობესებას.	2	1.2 (22.1 )  2 1.2 (22.2 )	დამსაქმებელი ხელს უწყობს დასაქმებულთა კვალიფიკაციის ამაღლებას.  ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, რამდენადაც ეს აუცილებელია ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და არ იწვევს დამსაქმებლისათვის არაპროპორციული ფინანსური ხარჯების	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას ხელი შეუწყოს დასაქმებულს კარიერულ წინსვლაში.



		2	1.2 (22.3 )	წარმოშობას. თუ პროფესიული გადამზადების, სწავლის ან კვალიფიკაციის ასამაღლებელ სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს დამსაქმებელი, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება.		
7.1.	ვადიანი ხელშეკრულებით მომუშავე დასაქმებულები ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად გათვალისწინებულ ნი უნდა იყვნენ საწარმოში/დაწესებ ულებაში დასაქმებულთა ორგანიზაციების შექმნის ზღვრული მნიშვნელების დაანგარიშებისას, რომელთა შექმნაც გათვალისწინებულ ია ევროკავშირისა და წევრი სახელმწიფოების	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ არც ერთ საკითხთან მიმართებით უფლებრივი მდგომარეობის თვალსაზრისით, დიფერენცირებულად არ უდგება ვადიანი და უვადო ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებს. ანალოგიური პრინციპით ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები მხედველობაში მიიღებიან დასაქმებულთა ორგანიზაციებში წარმომადგენლობის საკითხთან დაკავშირებით.





	სამართლებრივი ნორმებით.					
7.2.	მე-7 მუხლის პირველი პუნქტის გამოყენების წესი განისაზღვრება წევრი სახელმწიფოების მიერ სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციების შემდეგ და/ან სოციალური პარტნიორების მიერ ცალკეული სახელმწიფოებრივი საკანონმდებლო და კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებებისა და პრაქტიკის გათვალისწინებით და წინამდებარე დირექტივის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად.	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ არც ერთ საკითხთან მიმართებით უფლებრივი მდგომარეობის თვალსაზრისით, დიფერენცირებულად არ უდგება ვადიანი და უვადო ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებს. ანალოგიური პრინციპით ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები მხედველობაში მიიღებიან დასაქმებულთა ორგანიზაციებში წარმომადგენლობის საკითხთან დაკავშირებით.
7.3.	დამსაქმებლები ითვალისწინებენ, რამდენადაც ეს შესაძლებელია, არსებულ დასაქმებულთა წარმომადგენლობებისთვის შესაბამისი	2	1.2 (71.1 ) დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მიაწოდოს ინფორმაცია და გამართოს მათთან კონსულტაცია: ა) საწარმოს საქმიანობასა და ეკონომიკურ	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს დასაქმებულთა ორგანიზაციებისთვის შრომის საკითხებთან დაკავშირებით ინფორმაციის მიწოდების, კონსულტაციისა და მოლაპარაკებების ვალდებულებას.	



	<p>ინფორმაციის მიწოდების საკითხს საწარმოში ვადიანი სახელშეკრულებო ურთიერთობების შესახებ.</p>	<p>1.2 (71.2 )</p>	<p>მდგომარეობასთან დაკავშირებით არსებული და შესაძლო განვითარების შესახებ;</p> <p>ბ) საწარმოში დასაქმების მდგომარეობის, სტრუქტურის და შესაძლო განვითარების შესახებ და ნებისმიერი დაგეგმილი ღონისძიების შესახებ, რომელმაც შესაძლოა არსებითი გავლენა იქონიოს დასაქმებულთა ანაზღაურებაზე, შრომით პირობებსა ან/და შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას;</p> <p>გ) გადაწყვეტილების შესახებ, რომელმაც შესაძლოა გამოიწვიოს შრომის ორგანიზებაში არსებითი ცვლილებების განხორციელება.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მიაწოდოს ინფორმაცია გონივრული ვადაში, თუმცა არანაკლებ 30 დღით ადრე სანამ დამსაქმებელი მიიღებს გადაწყვეტილებას, რომელიც გავლენას იქონიებს დასაქმებულთა</p>	
--	--	----------------------------	---	--



				ინტერესებზე. ინფორმაცია მიწოდებული უნდა იქნეს წერილობითი ფორმით და ინფორმაციის შინაარსი დასაქმებულთა წარმომადგენლებს უნდა ამლევდეს საკითხის ადეკვატურად შესწავლისა და კონსულტაციებისთვის მომზადების შესაძლებლობას.		
8.1.	წევრ სახელმწიფოებს და/ან სოციალურ პარტნიორებს შეუძლიათ შეინარჩუნონ ან შემოიღონ დასაქმებულებისთვის უფრო ხელსაყრელი დებულებები, ვიდრე ეს გათვალისწინებულია ამ შეთანხმებით.	1	1.3.	შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.	სშ	
8.2.	ეს შეთანხმება მოქმედებს ევროკავშირის სხვა კონკრეტული დებულებების დარღვევის გარეშე, კერძოდ კი იმ დებულებების დარღვევის გარეშე, რომლებიც შეეხება				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოებს.



	მამაკაცებისა და ქალების თანაბარ მოპყრობასა და თანაბარ შესაძლებლობებს.				
8.3.	ამ შეთანხმების იმპლემენტაცია არ უნდა წარმოადგენდეს საფუძველს დასაქმებულთა დაცვის ზოგადი დონის შემცირებისთვის ამ შეთანხმებით გათვალისწინებულ სფეროში.			ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოებს.
8.4.	ამ შეთანხმებამ არ უნდა დაარღვიოს სოციალური პარტნიორების უფლება, დადონ შესაბამის დონეზე, ევროპული დონის ჩათვლით, შეთანხმებები, რომლებიც უზრუნველყოფენ წინამდებარე შეთანხმების დებულებების ადაპტაციას და/ან სრულყოფას სოციალური პარტნიორების			ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოებს.



	სპეციფიკური მოთხოვნების გათვალისწინებით.				
8.5.	სადაო საკითხები და პრეტენზიები, რომლებიც წარმოიშობა წინამდებარე შეთანხმების გამოყენების შედეგად, გადაწყდება ცალკეული სახელმწიფოებრივი საკანონმდებლო ნორმებისა და კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებებისა და პრაქტიკის შესაბამისად.			ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოებს.
8.6.	ხელმოწერი ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნის შემთხვევაში, საბჭოს მიერ გადაწყვეტილების მიღების თარიღიდან 5 წლის შემდეგ მხარეები განიხილავენ წინამდებარე შეთანხმების გამოყენების საკითხს.			ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოებს.



ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი

<p>2002 წლის 11 მარტის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2002/14/EC დირექტივა, რომელიც აყალიბებს ზოგად სტრუქტურას ევროპის თანამეგობრობაში დასაქმებულთა ინფორმირებისა და მათთვის კონსულტაციების გაწევის მიზნით – ევროპარლამენტის, საბჭოსა და ევროკომისიის ერთობლივი დეკლარაცია დასაქმებულთა წარმომადგენლობის შესახებ</p>		<p>საქართველოს ნორმატიული აქტის / აქტების პროექტი / პროექტები და შესაბამისი მოქმედი ნორმატიული აქტი / აქტები , არსებობის შემთხვევაში :</p> <p>№1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“</p> <p>№2. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“</p> <p>შესაბამისობა :</p> <p>სშ – სრულად შესაბამისი</p> <p>ნშ – ნაწილობრივ შესაბამისი</p> <p>შ – შეუსაბამო</p> <p>ას – არასავალდებულო</p>				
1	2	3	4	5	6	7
მუხლი ან ნაწილი	ნორმის ტექსტი	№	მუხლი ან პუნქტი (ნაწილი)	ნორმის ტექსტი	შესაბამისობა	შენიშვნები
1.1.	წინამდებარე დირექტივის მიზანი არის შექმნას ზოგადი სტრუქტურა, რომლითაც დაწესდება	2	1.2 (70.1)	საწარმოში, სადაც რეგულარულად დასაქმებულია არანაკლებ 50 დასაქმებული, დამსაქმებელი ვალდებულია	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ სამუშაო ადგილზე დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა შორის ინფორმაციის მიწოდების და კონსულტაციის გან





<p>მინიმალური მოთხოვნები თანამეგობრობის ფარგლებში და საწარმოებსა და დაწესებულებებში დასაქმებულთათვის ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციების გავლის უფლებასთან მიმართებაში.</p>	<p>2</p>	<p>1.2 (70.2 )</p> <p>უზრუნველყოს ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა წინამდებარე თავით გათვალისწინებული წესის შესაბამისად.</p> <p>კონსულტაციასა და ინფორმაციის მიწოდებაზე დასაქმებულთა უფლება შესაძლოა განხორციელდეს დასაქმებულთა წარმომადგენლების მეშვეობით. წინამდებარე თავის მიზნებისათვის, დასაქმებულთა წარმომადგენელი ნიშნავს:</p> <p>ა) ამ კანონის მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენლებს – პირებს, რომლებსაც დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება მინიჭებული აქვთ დასაქმებულთა გაერთიანების წესდების საფუძველზე; ან</p> <p>ბ) ამ მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად არჩეულ დასაქმებულთა უფლებამოსილ</p>	<p>თაობაზე ცალკე თავის შემოტანა ემსახურება სწორედ დირექტივის ამ დებულებით განსაზღვრულ მიზანს.</p>
--	----------	---	---



				წარმომადგენლებს.		
1.2.	ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციების გავლის პრაქტიკული მექანიზმები უნდა განისაზღვროს და მიღებულ იქნეს ეროვნული კანონმდებლობისა და წევრ სახელმწიფოებში შრომითი ურთიერთობების პრაქტიკის შესაბამისად, იმ ფორმით, რომ უზრუნველყოფილ იქნას მათ ეფექტურობა.	2	1.2 (70.1 )	საწარმოში, სადაც რეგულარულად დასაქმებულია არანაკლებ 50 დასაქმებული, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა წინამდებარე თავით გათვალისწინებული წესის შესაბამისად.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ სამუშაო ადგილზე დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა შორის ინფორმაციის მიწოდების და კონსულტაციის გამართვის თაობაზე ცალკე თავის შემოტანა ემსახურება სწორედ დირექტივის ამ დებულებით განსაზღვრულ მიზანს.
		2	1.2 (70.2 )	კონსულტაციასა და ინფორმაციის მიწოდებაზე დასაქმებულთა უფლება შესაძლოა განხორციელდეს დასაქმებულთა წარმომადგენლების მეშვეობით. წინამდებარე თავის მიზნებისათვის, დასაქმებულთა წარმომადგენელი ნიშნავს: ა) ამ კანონის მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენლებს – პირებს, რომლებსაც დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება მინიჭებული აქვთ		



				დასაქმებულთა გაერთიანების წესდების საფუძველზე; ან ბ) ამ მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად არჩეულ დასაქმებულთა უფლებამოსილ წარმომადგენლებს.		
1.3.	ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციების გავლის პრაქტიკული მექანიზმების განსაზღვრის ან იმპლემენტაციის დროს, დამსაქმებელი და დასაქმებულთა წარმომადგენლები უნდა მუშაობდნენ ურთიერთთანამშრომლობის ატმოსფეროში და მათი ორმხრივი უფლებებისა და ვალდებულებების გათვალისწინებით, საწარმოს ან დაწესებულების და დასაქმებულების ინტერესების მხედველობაში მიღებით.	2	1.2 (70.1 )	საწარმოში, სადაც რეგულარულად დასაქმებულია არანაკლებ 50 დასაქმებული, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა წინამდებარე თავით გათვალისწინებული წესის შესაბამისად.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ სამუშაო ადგილზე დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა შორის ინფორმაციის მიწოდების და კონსულტაციის გამართვის თაობაზე ცალკე თავის შემოტანა ემსახურება სწორედ დირექტივის ამ დებულებით განსაზღვრულ მიზანს.
		2	1.2 (70.2 )	კონსულტაციასა და ინფორმაციის მიწოდებაზე დასაქმებულთა უფლება შესაძლოა განხორციელდეს დასაქმებულთა წარმომადგენლების მეშვეობით. წინამდებარე თავის მიზნებისათვის, დასაქმებულთა წარმომადგენელი ნიშნავს: ა) ამ კანონის მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ დასაქმებულთა		



				გაერთიანების წარმომადგენლებს – პირებს, რომლებსაც დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება მინიჭებული აქვთ დასაქმებულთა გაერთიანების წესდების საფუძველზე; ან ბ) ამ მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად არჩეულ დასაქმებულთა უფლებამოსილ წარმომადგენლებს.		
2	წინამდებარე დირექტივის მიზნებისთვის:  (ა) „საწარმო“ ნიშნავს საჯარო ან კერძო საწარმოს, რომელიც ეწევა ეკონომიკურ საქმიანობას, მიუხედავად იმისა, ისახავს თუ არა ის მიზნად მოგების მიღებას, და მდებარეობს წევრი სახელმწიფოს ტერიტორიაზე;  (ბ) „დაწესებულება“ ნიშნავს ეროვნული კანონმდებლობითა და	1	3.1	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 N87 და N98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით (შემდგომ - დასაქმებულთა გაერთიანება)	წმ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ და საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ შინაარსობრივად ნაწილობრივ მოიცავს დირექტივით განსაზღვრული ცნებების განმარტებებს, თუმცა, არ გვხვდება „ინფორმირების“ განმარტება და „დაწესებულების“. აღნიშნულის საჭიროება არ იკვეთება შრომის კოდექსის მოქმედების სფეროდან გამომდინარე.
		1	3.2	დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული		



<p>პრაქტიკით განსაზღვრულ ბიზნესის ქვედანაყოფს, რომელიც მდებარეობს წევრი სახელმწიფოს ტერიტორიაზე, სადაც ეკონომიკური საქმიანობა ხორციელდება განგრძობითად ადამიანური და მატერიალური რესურსებით;</p> <p>(გ) „დამსაქმებელი“ ნიშნავს ფიზიკურ ან იურიდიულ პირს, რომელიც არის შრომითი ხელშეკრულების მხარე ან დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის მხარე, ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად;</p> <p>(დ) „დასაქმებული“ ნიშნავს ნებისმიერ პირს, რომელიც შესაბამის წევრ სახელმწიფოში,</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>2</p>	<p>3.3</p> <p>3.4</p> <p>1.2 (70.2 )</p>	<p>პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო.</p> <p>დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.</p> <p>კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან: დასაქმებულთა გაერთიანება და დამსაქმებელი.</p> <p>კონსულტაციასა და ინფორმაციის მიწოდებაზე დასაქმებულთა უფლება შესაძლოა განხორციელდეს დასაქმებულთა წარმომადგენლების მეშვეობით. წინამდებარე თავის მიზნებისათვის, <b>დასაქმებულთა წარმომადგენელი ნიშნავს:</b></p> <p>ა) ამ კანონის მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენლებს – პირებს,</p>	
--	----------------------------	--	--	--



<p>ადგილობრივი შრომის კანონმდებლობითა და პრაქტიკით, დაცულია როგორც დასაქმებული;</p> <p>(ე) „დასაქმებულთა წარმომადგენლები“ ნიშნავს დასაქმებულთა წარმომადგენლებს, როგორც ეს განიმარტება ეროვნული კანონმდებლობებითა და/ან პრაქტიკით;</p> <p>(ვ) „ინფორმაცია“ ნიშნავს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა წარმომადგენლებისთვის მონაცემთა გადაცემას იმ მიზნით, რომ მისცეს მათ საშუალება გაეცნონ საკითხს და შეისწავლონ იგი;</p> <p>(ზ) „კონსულტაციები“ ნიშნავს აზრთა გაცვლა-გამოცვლას და დასაქმებულთა წარმომადგენლებსა და</p>	<p>2</p> <p>1.2 (70.3 )</p>	<p>რომლებსაც დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება მინიჭებული აქვთ დასაქმებულთა გაერთიანების წესდების საფუძველზე; ან ბ) ამ მუხლის მესამე პუნქტის შესაბამისად არჩეულ დასაქმებულთა უფლებამოსილ წარმომადგენლებს.</p> <p>დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენელი აირჩევა დასაქმებულთა მიერ განსაზღვრული ვადით, ხმათა უბრალო უმრავლესობით შეხვედრაზე, რომელსაც ესწრება საწარმოში დასაქმებულთა არანაკლებ ნახევარზე მეტი. შეხვედრის მიმდინარეობა და მიღებული გადაწყვეტილებები აისახება შეხვედრის ოქმში.</p> <p>დასაქმებულთა უფლებამოსილ წარმომადგენელთა რაოდენობა განისაზღვრება უშუალოდ დასაქმებულთა მიერ შემდეგი პრინციპის დაცვით: თუ საწარმოში დასაქმებულია 50-დან 100-მდე პირი, დასაქმებულებმა</p>	
--	-----------------------------	--	--



	დამსაქმებელს შორის დიალოგის გამართვას.	2	<p>1.2 (71.3 )</p> <p>უნდა აირჩიონ არანაკლებ დასაქმებულთა სამი წარმომადგენელი და საწარმოში ყოველ 100 დასაქმებულზე დამატებით თითო დასაქმებულთა წარმომადგენელი. საწარმოში დასაქმებულთა არანაკლებ 10%-ის წერილობითი მოთხოვნის საფუძველზე, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულთა წარმომადგენლების არჩევის შესაძლებლობა.</p> <p>დამსაქმებელმა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებმა, დამსაქმებლის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე, უნდა გამართონ კონსულტაცია პირველ პუნქტში მითითებულ საკითხებზე. „შენიშვნა“: წინამდებარე თავის მიზნებისათვის, კონსულტაცია ნიშნავს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის კეთილსინდისიერად პოზიციების გაცვლასა და დიალოგს არსებული შესაძლებლობის ფარგლებში</p>	
--	--	---	---	--





				საკითხის გადაწყვეტის შესახებ შესაძლო შეთანხმების მიღწევის მიზნით.		
3.1.	წინამდებარე დირექტივა, სახელმწიფოების არჩევანის შესაბამისად, ვრცელდება:  (ა) საწარმოებზე, რომლებშიც დასაქმებულია სულ მცირე 50 დასაქმებული ნებისმიერ წევრ სახელმწიფოში, ან  (ბ) დაწესებულებებზე, რომლებშიც დასაქმებულია სულ მცირე 20 თანამშრომელი ნებისმიერ წევრ სახელმწიფოში.  წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა გადაწყვიტონ დასაქმებულთა რაოდენობის ზღვრის დაანგარიშების მეთოდი.	2	1.2 (70.1 )	საწარმოში, სადაც რეგულარულად დასაქმებულია არანაკლებ 50 დასაქმებული, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა წინამდებარე თავით გათვალისწინებული წესის შესაბამისად.	ნშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ განსაზღვრა კანონის გავრცელების სფერო დირექტივით შემოთავაზებული ერთ-ერთი ვარიანტის შესაბამისად, თუმცა, არსებული რეალობიდან გამომდინარე არ განსაზღვრა დასაქმებულ პირთა ზღვრის დაანგარიშების მეთოდი.



3.2	<p>წინამდებარე დირექტივის პრინციპებისა და მიზნების შესაბამისად, წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება დაადგინონ კონკრეტული პირობები, რომლებიც ვრცელდება საწარმოებსა და დაწესებულებებზე, რომლებიც პირდაპირ და არსებითად ემსახურებიან პოლიტიკურ, პროფესიულ ორგანიზაციებთან დაკავშირებულ, რელიგიურ, საქველმოქმედო, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო და სახელოვნებო მიზნებს, აგრეთვე, მიზნებს, რომლებიც უკავშირდება ინფორმაციის გავრცელებასა და აზრის გამოხატვას, იმ პირობით, რომ აღნიშნული ხასიათის დებულებები უკვე</p>	2	1.2 (70.1 )	<p>საწარმოში, სადაც რეგულარულად დასაქმებულია არანაკლებ 50 დასაქმებული, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა წინამდებარე თავით გათვალისწინებული წესის შესაბამისად.</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ითვალისწინებს რაიმე გამონაკლისებს სხვადასხვა პროფილისა თუ კატეგორიის დამსაქმებლებთან მიმართებით.</p>
-----	--	---	-------------	--	----	--



	არსებობს ეროვნულ კანონმდებლობაში, წინამდებარე დირექტივის ძალაში შესვლის მომენტისთვის.					
4.1.	პირველი მუხლით დადგენილი პრინციპების შესაბამისად და არსებული დასაქმებულებისთვის უფრო ხელსაყრელი პირობებისა და/ან პრაქტიკისთვის ზიანის მიყენების გარეშე, წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან, ამ მუხლის შესაბამისად, დაადგინონ პრაქტიკული მექანიზმები ინფორმაციის მიღებისა და კონსულტაციების გავლის უფლების აღსრულებისთვის სათანადო დონეზე.	2	1.2 (75)	1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების და შრომით უფლებებთან და პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს შრომის კოდექსის, მათ შორის, დასაქმებულთა იფორმაცირებასა და კონსულტირებასთან დაკავშირებით აღსრულების მექანიზმს და დარღვევის შემთხვევაში სანქციების შესაძლებლობას.



		2 1.2 (76)	<p>ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ – „შრომის კანონმდებლობა“) ეფექტური გამოყენება.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.</p> <p>1. შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული</p>	
--	--	------------------	--	--



			<p>კანონით.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დადების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.</p>	
		2	<p>1.2 (80.2 )</p> <p>დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის XV-ე თავით განსაზღვრული ინფორმაციის მიწოდებასთან და კონსულტაციის გამართვასთან დაკავშირებული ვალდებულებების დარღვევა, მათ შორის ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციაში მონაწილეობაზე უარის თქმა გამოიწვევს</p>	



				გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით შესაბამისი ჯარიმის ოდენობით.	
4.2.	ინფორმირება და კონსულტაციები უნდა მოიცავდეს: (ა) ინფორმაციას საწარმოს მიმდინარე და შესაძლო განვითარების ან დაწესებულების საქმიანობისა და ეკონომიკური მდგომარეობის შესახებ;  (ბ) ინფორმაციის მიწოდებასა და კონსულტაციების გავლას საწარმოში ან დაწესებულებაში შრომითი საქმიანობის მდგომარეობის, სტრუქტურისა და შესაძლო განვითარების შესახებ და ნებისმიერი დაგეგმილი პრევენციული ღონისძიების შესახებ,	2	1.2 (71.1 )	დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მიაწოდოს ინფორმაცია და გამართოს მათთან კონსულტაცია:  ა) საწარმოს საქმიანობასა და ეკონომიკურ მდგომარეობასთან დაკავშირებით არსებული და შესაძლო განვითარების შესახებ;  ბ) საწარმოში დასაქმების მდგომარეობის, სტრუქტურის და შესაძლო განვითარების შესახებ და ნებისმიერი დაგეგმილი ღონისძიების შესახებ, რომელმაც შესაძლოა არსებითი გავლენა იქონიოს დასაქმებულთა ანაზღაურებაზე, შრომით პირობებსა და/ან შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას;	სშ



<p>განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც არსებობს საფრთხე შრომითი საქმიანობისთვის;</p> <p>(გ) ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციების გავლა იმ გადაწყვეტილებებზე, რომლებიც სავარაუდოდ გამოიწვევს სამუშაოს ორგანიზაციისა და სახელშეკრულებო ურთიერთობების არსებით ცვლილებებს, იმათი ჩათვლით, რომლებიც გათვალისწინებულია თანამეგობრობის დებულებებით, რომლებზეც მითითებულია მე-9(1) მუხლში.</p>	2	73.1.	<p>გ) გადაწყვეტილების შესახებ, რომელმაც შესაძლოა გამოიწვიოს შრომის ორგანიზებაში არსებითი ცვლილებების განხორციელება.</p> <p>აღნიშნული თავი მოქმედებს ამ კანონის 49-ე და 50-ე მუხლით გათვალისწინებული კონკრეტული ინფორმაციის მიწოდების და კონსულტაციების გამართვის პროცედურების შეუზღუდავად.</p>		
<p>4.3. ინფორმაციის მიწოდება უნდა მოხდეს იმ დროს, იმ ფორმითა და იმ მოცულობით, რომელიც საკმარისია იმისთვის, რომ, განსაკუთრებით, დასაქმებულთა</p>	2	1.2 (71.2 )	<p>დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მიაწოდოს ინფორმაცია გონივრული ვადაში, თუმცა არანაკლებ 30 დღით ადრე სანამ დამსაქმებელი მიიღებს გადაწყვეტილებას, რომელიც გავლენას იქონიებს</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ მითითებულია ინფორმაციის მიწოდების გონივრული ვადა არანაკლებ 30 დღით ადრე დამსაქმებლის მიერ გადაწყვეტილების მიღებამდე, რაც შეესაბამება დირექტივით დათვალსაზრისით სტანდარტს.</p>





	წარმომადგენლებმა ჩაატარონ ადეკვატური შესწავლა და, საჭიროების შემთხვევაში, მოემზადონ კონსულტაციებისთვის.			დასაქმებულთა ინტერესებზე. ინფორმაცია მიწოდებული უნდა იქნეს წერილობითი ფორმით და ინფორმაციის შინაარსი დასაქმებულთა წარმომადგენლებს უნდა აძლევდეს საკითხის ადეკვატურად შესწავლისა და კონსულტაციებისთვის მომზადების შესაძლებლობას.		
4.4.	<p>კონსულტაციების უნდა ჩატარდეს:</p> <p>(ა) იმგვარად, რომ მათი ჩატარების დრო, მეთოდი და შინაარსი იყოს სათანადო;</p> <p>(ბ) მენეჯმენტისა და წარმომადგენლობის დონეზე, განსახილველი საკითხის მიხედვით;</p> <p>(გ) მე-2(ვ) მუხლის შესაბამისადა დამსაქმებლის მიერ მიწოდებული ინფორმაციისა და იმ პოზიციის, რომლის ჩამოყალიბების უფლებაც აქვთ დასაქმებულთა წარმომადგენლებს, საფუძველზე;</p>	2	1.2 (71.3 )	<p>დამსაქმებელმა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებმა, დამსაქმებლის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე, უნდა გამართონ კონსულტაცია პირველ პუნქტში მითითებულ საკითხებზე.</p> <p>შენიშვნა: წინამდებარე თავის მიზნებისათვის, კონსულტაცია ნიშნავს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის კეთილსინდისიერად პოზიციების გაცვლასა და დიალოგს არსებული შესაძლებლობის ფარგლებში საკითხის გადაწყვეტის შესახებ შესაძლო შეთანხმების მიღწევის მიზნით.</p>	სშ	
		2	71.4.	კონსულტაციები უნდა გაიმართოს საწარმოს		



	<p>(დ) იმ ფორმით, რომელიც საშუალებას აძლევს დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შეხვდნენ დამსაქმებელს და მათ ნებისმიერ მოსაზრებაზე მიიღონ პასუხი, აგრეთვე, აღნიშნული პასუხის დასაბუთება;</p> <p>(ე) მე-2(გ) მუხლით გათვალისწინებული დამსაქმებელთა პრეროგატივაში შემავალ გადაწყვეტილებებზე შეთანხმების მიღწევის მიზნით.</p>			<p>დირექტორს ან მმართველობითი შესაბამისი რგოლის წარმომადგენელსა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის შეხვედრების მეშვეობით, ამგვარი შეხვედრების ხანგრძლივობისა და სიხშირის ადეკვატურობის უზრუნველყოფით. საკონსულტაციო შეხვედრები დასაქმებულთა წარმომადგენლებს უნდა აძლევდეს დასაქმებულთა ნებისმიერ შეხედულებასა და რეკომენდაციაზე დამსაქმებლის პასუხებისა და ამ პასუხების საფუძვლების მიღების შესაძლებლობას.</p>		
5	<p>წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება უფლება მისცენ მენეჯმენტსა და დასაქმებულებს, შესაბამის დონეზე, მათ შორის, საწარმოსა და დაწესებულების დონეზე, უფლება თავისუფლად და ნებისმიერ დროს განსაზღვრონ დასაქმებულების</p>	2	1.2 (71.5 )	<p>დამსაქმებელი და დასაქმებულთა წარმომადგენელი შესაძლებელია წერილობით შეთანხმდნენ ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვის პრაქტიკული მექანიზმების შესახებ. თუ აღნიშნული უკვე არ მოითხოვება სპეციალური კანონით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ასახულია ის პრაქტიკული ღონისძიებები, რომელიც მხარეებმა უნდა განახორციელონ ინფორმაციისა და კონსულტირების სათანადო დონეზე უზრუნველსაყოფად.</p>



<p>ინფორმირებისა და მათთან კონსულტაციების გამართვის პრაქტიკული მექანიზმები მოლაპარაკებების შედეგად მიღწეული შეთანხმების საფუძველზე. ეს შეთანხმებები და ხელშეკრულებები, რომლებიც ძალაშია მე-11 მუხლით განსაზღვრული თარიღისთვის, აგრეთვე, ასეთი ხელშეკრულებების ნებისმიერი შემდგომი განახლება, შეიძლება, პირველი მუხლით დადგენილი პრინციპების პატივისცემითა და წევრი სახელმწიფოების მიერ დადგენილი პირობებისა და შეზღუდვების შესაბამისად, განსაზღვრავდეს მე-4 მუხლში მითითებულისგან განსხვავებულ პირობებს.</p>		<p>ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის განხორციელების მიზნით, კოლექტიური ხელშეკრულება შესაძლოა ითვალისწინებდეს სამუშაო ადგილზე კომიტეტების შექმნის მექანიზმს.</p>	
--	--	--	--



6.1.	<p>წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ ეროვნული კანონმდებლობით დაწესებული პირობებისა და შეზღუდვების ფარგლებში, დასაქმებულთა წარმომადგენლები, აგრეთვე, ნებისმიერი ექსპერტი, რომელიც მათ უწევს კონსულტაციას, არ არიან უფლებამოსილი გაუმჟღავნონ დასაქმებულებს ან მესამე მხარეებს ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც, საწარმოს ან დაწესებულების კანონიერი ინტერესებიდან გამომდინარე, მათ კონფიდენციალურად მიეწოდათ. აღნიშნული ვალდებულება უნდა გავრცელდეს აღნიშნულ წარმომადგენლებსა და ექსპერტებზე, სადაც</p>	2	<p>1.2 (72.1 )</p> <p>1.2 (72.2 )</p>	<p>დასაქმებულთა წარმომადგენლებს, და ნებისმიერ ექსპერტს, რომელიც უზრუნველყოფს მათ მხარდაჭერას, არ აქვთ უფლება დასაქმებულებთან ან სხვა მესამე პირებთან გაამჟღავნონ ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც დამსაქმებელმა მიაწოდა მათ, როგორც კონფიდენციალურად საწარმოს ლეგიტიმური ინტერესების გათვალისწინებით. აღნიშნული ვალდებულება მოქმედებს შეუზღუდავად და იგი ძალაშია, დასაქმებულთა წარმომადგენლების ან ექსპერტის უფლებამოსილების ვადის ამოწურვის შემდეგაც.</p> <p>დამსაქმებელი უფლებამოსილია უარი განაცხადოს ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციის გამართვაზე, თუ აღნიშნული ობიექტურად დასაბუთებული საფუძველით მნიშვნელოვნად ხელყოფს საწარმოს ფუნქციონირებას ან ზიანის მომტანი იქნება მისთვის. დასაქმებულთა</p>	სშ	
------	---	---	---------------------------------------	--	----	--



	არ უნდა იყვნენ ისინი, მათი უფლებამოსილების შეწყვეტის შემდეგაც.			წარმომადგენლები უფლებამოსილნი არიან აღნიშნული უარი გაასაჩივრონ სასამართლოში. თუ დამსაქმებლის უარი არ არის ობიექტურად დასაბუთებული, სასამართლო უფლებამოსილია დაავალოს დამსაქმებელს ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციების გამართვა.		
6.2.	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან, გარკვეულ შემთხვევებში და ეროვნული კანონმდებლობით დაწესებული პირობებისა და შეზღუდვების ფარგლებში, უზრუნველყონ, რომ დამსაქმებელი არ იყოს ვალდებული მიაწოდოს ინფორმაცია ან ჩაატაროს კონსულტაციები, როდესაც ინფორმაციის ან კონსულტაციის ხასიათი, ობიექტურ კრიტერიუმებზე	2	1.2 (72.1 )	დასაქმებულთა წარმომადგენლებს, და ნებისმიერ ექსპერტს, რომელიც უზრუნველყოფს მათ მხარდაჭერას, არ აქვთ უფლება დასაქმებულებთან ან სხვა მესამე პირებთან გაამჟღავნონ ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც დამსაქმებელმა მიაწოდა მათ, როგორც კონფიდენციალურად საწარმოს ლეგიტიმური ინტერესების გათვალისწინებით. აღნიშნული ვალდებულება მოქმედებს შეუზღუდავად და იგი ძალაშია, დასაქმებულთა წარმომადგენლების ან ექსპერტის უფლებამოსილების ვადის ამოწურვის შემდეგაც.	სშ	



	დაყრდნობით, იმდაგვარია, რომ სერიოზულად დააზიანებს საწარმოს ან დაწესებულების ფუნქციონირებას, ან იქნება ზიანის მომტანი.	2	1.2 (72.2 )	დამსაქმებელი უფლებამოსილია უარი განაცხადოს ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციის გამართვაზე, თუ აღნიშნული ობიექტურად დასაბუთებული საფუძვლით მნიშვნელოვნად ხელყოფს საწარმოს ფუნქციონირებას ან ზიანის მომტანი იქნება მისთვის. დასაქმებულთა წარმომადგენლები უფლებამოსილი არიან აღნიშნული უარი გაასაჩივრონ სასამართლოში. თუ დამსაქმებლის უარი არ არის ობიექტურად დასაბუთებული, სასამართლო უფლებამოსილია დაავალოს დამსაქმებელს ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციების გამართვა.		
6.3.	არსებული ეროვნული პროცედურებისთვის ზიანის მიყენების გარეშე, წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ იმ შემთხვევების ადმინისტრაციული ან სასამართლო	2	1.2 (72.1 )	დასაქმებულთა წარმომადგენლებს, და ნებისმიერ ექსპერტს, რომელიც უზრუნველყოფს მათ მხარდაჭერას, არ აქვთ უფლება დასაქმებულებთან ან სხვა მესამე პირებთან გაამჟღავნონ ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც დამსაქმებელმა მიაწოდა მათ,	სშ	



<p>კონტროლის პროცედურები, სადაც დამსაქმებელი მოითხოვს კონფიდენციალურობის დაცვას ან არ იძლევა ინფორმაციას პირველი და მე-2 პარაგრაფების შესაბამისად. წევრმა სახელმწიფოებმა ასევე შეიძლება დაადგინონ პროცედურები, რომელთა მიზანია აღნიშნული ინფორმაციის კონფიდენციალურობის დაცვა.</p>	2	1.2 (72.2 )	<p>როგორც კონფიდენციალურად საწარმოს ლეგიტიმური ინტერესების გათვალისწინებით. აღნიშნული ვალდებულება მოქმედებს შეუზღუდავად და იგი ძალაშია, დასაქმებულთა წარმომადგენლების ან ექსპერტის უფლებამოსილების ვადის ამოწურვის შემდეგაც.</p> <p>დამსაქმებელი უფლებამოსილია უარი განაცხადოს ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციის გამართვაზე, თუ აღნიშნული ობიექტურად დასაბუთებული საფუძვლით მნიშვნელოვნად ხელყოფს საწარმოს ფუნქციონირებას ან ზიანის მომტანი იქნება მისთვის. დასაქმებულთა წარმომადგენლები უფლებამოსილი არიან აღნიშნული უარი გაასაჩივრონ სასამართლოში. თუ დამსაქმებლის უარი არ არის ობიექტურად დასაბუთებული, სასამართლო უფლებამოსილია დაავალოს დამსაქმებელს ინფორმაციის</p>	
--	---	-------------	--	--





				მიწოდება და კონსულტაციების გამართვა.	
7	წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ დასაქმებულთა წარმომადგენლები მათი უფლებამოსილების შესრულებისას სარგებლობენ ადეკვატური დაცვითა და გარანტიებით, რომლებიც მათ შესაძლებლობას აძლევს ჯეროვნად შეასრულონ მათზე დაკისრებული მოვალეობები.	2	1.2 (53.1 )	აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია დასაქმებულთა გაერთიანებაში მისი წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო ან/და სხვა ქმედება, რომლის მიზანია: ა) დასაქმებულის სამუშაოზე მიღება ან მისთვის სამუშაოს შენარჩუნება დასაქმებულთა გაერთიანებაში გაწევრებაზე უარის თქმის ან ასეთი გაერთიანებიდან გამოსვლის სანაცვლოდ; ბ) დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ან მისი სხვაგვარად შევიწროება დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში	სშ



				მონაწილეობის გამო.		
8.1.	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ სათანადო ზომები იმ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი ან დასაქმებულთა წარმომადგენელი არ იცავს ამ დირექტივას. კერძოდ კი წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ ადეკვატური ადმინისტრაციული ან სასამართლო პროცედურების ხელმისაწვდომობა ამ დირექტივიდან გამომდინარე ვალდებულებების აღსრულებისთვის.	2	1.2 (75)	1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების და შრომით უფლებებთან და პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის	სშ	



		<p>2</p> <p>1.2 (76)</p>	<p>ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ – „შრომის კანონმდებლობა“)  ეფექტური გამოყენება.~ 2. შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.</p> <p>1. შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელეები განისაზღვრება ამ კანონით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით. 2. შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა</p>	
--	--	------------------------------	--	--



			<p>საკმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით</p> <p>გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დადების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.</p>	
		2	<p>1.2 (80.2 )</p> <p>დამსაკმებლის მიერ ამ კანონის XV-ე თავით განსაზღვრული ინფორმაციის მიწოდებასთან და კონსულტაციის გამართვასთან დაკავშირებული ვალდებულებების დარღვევა, მათ შორის ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციაში მონაწილეობაზე უარის თქმა</p> <p>გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით</p>	



				შესაბამისი ჯარიმის ოდენობით.	
8.2.	წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა დაადგინონ ადეკვატური პასუხისმგებლობა დამსაქმებელთა ან დასაქმებულთა წარმომადგენლების მიერ დირექტივის დარღვევისთვის. ეს პასუხისმგებლობა უნდა იყოს ეფექტიანი, პროპორციული და შემაკავებელი.	2	1.2 (75)	1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების და შრომით უფლებებთან და პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და	სშ



		<p>2</p> <p>1.2 (76)</p>	<p>კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ – „შრომის კანონმდებლობა“) ეფექტური გამოყენება.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.</p> <p>1. შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციულ</p>	
--	--	------------------------------	---	--



			<p>სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დადების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.</p>	
		2	<p>1.2 (80.2 ) დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის XV-ე თავით განსაზღვრული ინფორმაციის მიწოდებასთან და კონსულტაციის გამართვასთან დაკავშირებული ვალდებულებების დარღვევა, მათ შორის ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციაში მონაწილეობაზე უარის თქმა გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი</p>	





				წესის გათვალისწინებით შესაბამისი ჯარიმის ოდენობით.		
9.1	წინამდებარე დირექტივა არ უქმნის საფრთხეს ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციების გავლის სპეციალურ პროცედურებს, რომლებიც განსაზღვრულია 98/59/EC დირექტივის მე-2 მუხლითა და 2001/23/EC დირექტივის მე-7 მუხლით.	2	1.2 (73.1 )	აღნიშნული თავი მოქმედებს ამ კანონის 49-ე და 50-ე მუხლით გათვალისწინებული კონკრეტული ინფორმაციის მიწოდების და კონსულტაციების გამართვის პროცედურების შეუზღუდავად.	სშ	
9.2	წინამდებარე დირექტივა არ უქმნის საფრთხეს 94/45/EC და 97/74/EC დირექტივების შესაბამისად მიღებულ ნორმებს.	2	1.2 (73.1 )	აღნიშნული თავი მოქმედებს ამ კანონის 49-ე და 50-ე მუხლით გათვალისწინებული კონკრეტული ინფორმაციის მიწოდების და კონსულტაციების გამართვის პროცედურების შეუზღუდავად.	სშ	
9.3	წინამდებარე დირექტივა არ უქმნის საფრთხეს ინფორმირების, კონსულტაციების გავლისა და	2	1.2 (73.1 )	აღნიშნული თავი მოქმედებს ამ კანონის 49-ე და 50-ე მუხლით გათვალისწინებული კონკრეტული ინფორმაციის მიწოდების და	სშ	



	მონაწილეობის სხვა უფლებებს, რომლებიც გათვალისწინებულია ეროვნული კანონმდებლობით.			კონსულტაციების გამართვის პროცედურების შეუზღუდავად.		
9.4	წინამდებარე დირექტივის იმპლემენტაცია არ შეიძლება იყოს სავმარისი საფუძველი ნებისმიერი გაუარესებისთვის იმ სიტუაციასთან დაკავშირებით, რომელიც ამჟამად არსებობს ყოველ წევრ სახელმწიფოში, და მუშაკთა დაცვის ზოგად დონესთან დაკავშირებით იმ სფეროებში, რომელზეც ვრცელდება იგი.	2	1.2 (73.1 )	აღნიშნული თავი მოქმედებს ამ კანონის 49-ე და 50-ე მუხლით გათვალისწინებული კონკრეტული ინფორმაციის მიწოდების და კონსულტაციების გამართვის პროცედურების შეუზღუდავად.	სშ	
10	მიუხედავად მე-3 მუხლისა, წევრი სახელმწიფო, რომელშიც წინამდებარე დირექტივის ძალაში შესვლის მომენტისთვის არ არსებობს არც დასაქმებულთა ინფორმირებისა და				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.



<p>მათთან კონსულტაციების ჩატარების ზოგადი, მუდმივი და საკანონმდებლო სისტემა და არც სამუშაო ადგილზე წარმომადგენლობი, რაც საშუალებას ამოქმედებს დასაქმებულებს იყვნენ ამ მიზნით წარმოდგენილი, ზოგადი, მუდმივი და საკანონმდებლო სისტემა, უფლებამოსილია გაავრცელოს ეროვნული კანონმდებლობის ნორმები, რომლებიც ახდენენ ამ დირექტივის იმპლემენტაციას:</p> <p>(ა) 2007 წლის 23 მარტამდე საწარმოებზე, რომლებშიც დასაქმებულია სულ მცირე 150 დასაქმებული ან დაწესებულებებზე, რომლებშიც დასაქმებულია სულ</p>					
---	--	--	--	--	--



	<p>მცირე 100 დასაქმებული, და</p> <p>(ბ) საწარმოებზე, რომლებშიც დასაქმებულია 100 დასაქმებული ან დაწესებულებებზე, სადაც დასაქმებულია 50 დასაქმებული (ა) პუნქტში მითითებული თარიღიდან ერთი წლის განმავლობაში.</p>					
11.1	<p>წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ კანონები, რეგულაციები და ადმინისტრაციული ნორმები, რომლებიც აუცილებელია ამ დირექტივასთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად, არაუგვიანეს 2005 წლის 23 მაისისა, ან უზრუნველყონ, რომ მენეჯმენტი და დასაქმებულები ზემოაღნიშნული თარიღისთვის შემოიღებენ საჭირო ნორმებს შეთანხმების</p>				ას	<p>მიემართება წევრ სახელმწიფოს.</p>



	<p>საფუძველზე. წევრ სახელმწიფოებს ევალუბათ მიიღონ ყველა ზომა იმისთვის, რომ მისცენ მათ შესაძლებლობა უზრუნველყონ დირექტივით გათვალისწინებულ შედეგების დადგომა დროის ნებისმიერ მომენტში. წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან აღნიშნულის შესახებ აცნობონ კომისიას.</p>					
11.2	<p>როდესაც წევრი სახელმწიფოები მიიღებენ ამ ზომებს, ისინი უნდა შეიცავდეს მითითებას წინამდებარე დირექტივაზე ან უნდა ჰქონდეს ასეთი მითითება ოფიციალური გამოქვეყნების მომენტში. ასეთი მითითების გაკეთების მეთოდები უნდა განისაზღვროს წევრი სახელმწიფოების მიერ.</p>				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.



12	<p>არაუგვიანეს 2007 წლის 23 მარტისა, წევრ სახელმწიფოებთან და თანამეგობრობის დონეზე სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციებით, კომისია ვალდებულია გადახედოს ამ დირექტივის გამოყენებას იმ მიზნით, რომ წარმოადგინოს ნებისმიერი აუცილებელი ცვლილება.</p>				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.
13	<p>წინამდებარე დირექტივა ძალაში შედის ევროპული თანამეგობრობის ოფიციალურ ჟურნალში მისი გამოქვეყნების დღიდან.</p>				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.
14	<p>წინამდებარე დირექტივა განკუთვნილია წევრი სახელმწიფოებისთვის .</p>				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.



**ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი**

<p>2001 წლის 12 მარტის საბჭოს <b>2001/23/EC დირექტივა</b> საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში დასაქმებულთა უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე</p>	<p>საქართველოს ნორმატიული აქტის / აქტების პროექტი / პროექტები და შესაბამისი მოქმედი ნორმატიული აქტი / აქტები , არსებობის შემთხვევაში :</p> <p>№1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“</p> <p>№2. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“</p> <p>შესაბამისობა :</p> <p>სშ – სრულად შესაბამისი</p> <p>ნშ – ნაწილობრივ შესაბამისი</p> <p>შ – შეუსაბამო</p> <p>ას – არასავალდებულო</p>					
1	2	3	4	5	6	7
მუხლი ან ნაწილი	ნორმის ტექსტი	№	მუხლი ან პუნქტი (ნაწილი)	ნორმის ტექსტი	შესაბამისობა	შენიშვნები
1.1.	(ა) წინამდებარე დირექტივა ვრცელდება გასხვისების ან შერწყმის შედეგად	2	1.2 (50.1) (ა)	ამ კანონის მიზნებისათვის: ა) საწარმოს გადაცემა ნიშნავს გარიგების ან კანონის საფუძველზე საწარმოს, ბიზნესის ან საწარმოს ან	სშ	აღნიშნული რეგულაცია ვრცელდება შეუზღუდავად, საჯარო თუ კერძო საწარმოებზე. ამასთანავე, უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“





<p>საწარმოებისა და ბიზნესის სხვა დამსაქმებლისთვის სრული ან ნაწილობრივი გადაცემის ნებისმიერ შემთხვევაზე.</p> <p>(ბ) „ა“ ქვეპარაგრაფისა და ამ მუხლის შემდეგი პირობების გათვალისწინებით, წინამდებარე დირექტივის მიზნებისთვის გასხვისებას ადგილი აქვს მაშინ, როდესაც ხდება გასხვისება სამეურნეო სუბიექტისა, რომელიც ინარჩუნებს თავის იდენტობას, რაც ნიშნავს რესურსების ორგანიზებულ სტრუქტურას, რომლის მიზანია სამეწარმეო საქმიანობის განხორციელება, მიუხედავად იმისა, ეს საქმიანობა ძირითადია თუ დამხმარე.</p>	<p>1 1.1</p>	<p>ბიზნესის ნაწილის გადაცემას სხვა დამსაქმებელზე, რაც მათ შორის მოიაზრებს ეკონომიკური საქმიანობის გადაცემას რა დროსაც შენარჩუნებულია მისი იდენტურობა ან/და არსებითი მსგავსება და რაც გულისხმობს რესურსების ორგანიზებულ დაჯგუფებას ძირითადი ასევე დამხმარე ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელების მიზნით (შემდგომ - „საწარმოს გადაცემა“);</p> <p>ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.</p>	<p>ნებისმიერ შრომით ურთიერთობაზე, მაშინ, როდესაც დირექტივა მოქმედების სფეროდან გამორიცხავს საზღვაო ეკიპაჟებს, რადგან ის ცალკე დირექტივით რეგულირების საგანია. რამდენადაც საქართველოში საზღვაო ეკიპაჟებთან მიმართებით შრომით ურთიერთობის მარეგულირებელი ცალკე კანონმდებლობა არ არსებობს, ამ კონტექსტის გათვალისწინებით მნიშვნელოვანია ის მოექცეს შრომის კოდექსის მოქმედების სფეროში.</p>
--	--------------	---	---



<p>(გ) წინამდებარე დირექტივა ვრცელდება საჯარო და კერძო საწარმოებზე, რომლებიც ჩართული არიან ეკონომიკურ საქმიანობაში, მიუხედავად იმისა, ახორციელებენ თუ არა საქმიანობას მოგების მიზნით. საჯარო დაწესებულებების ადმინისტრაციული რეორგანიზაცია, ან საჯარო დაწესებულებებს შორის ადმინისტრაციული ფუნქციების ერთმანეთისთვის გადაცემა, არ წარმოადგენს გასხვისებას დირექტივის მიზნებისთვის.</p>					
<p>1.2. წინამდებარე დირექტივა ვრცელდება იმ შემთხვევებზე, როდესაც საწარმო, ბიზნესი ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილი, რომლის გადაცემაც უნდა მოხდეს,</p>	2	1.2 (50.1 (ა)	<p>ამ კანონის მიზნებისათვის:  ა) საწარმოს გადაცემა ნიშნავს გარიგების ან კანონის საფუძველზე საწარმოს, ბიზნესის ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილის გადაცემას სხვა დამსაქმებელზე, რაც მათ შორის მოიაზრებს ეკონომიკური საქმიანობის</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ითვალისწინებს გამონაკლის მოქმედების სფეროსთან მიმართებით.</p>



	მდებარეობს ხელშეკრულების მოქმედების ტერიტორიულ ფარგლებში.	1	1.1	<p>გადაცემას რა დროსაც შენარჩუნებულია მისი იდენტურობა ან/და არსებითი მსგავსება და რაც გულისხმობს რესურსების ორგანიზებულ დაჯგუფებას ძირითადი ასევე დამხმარე ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელების მიზნით (შემდგომ - „საწარმოს გადაცემა“);</p> <p>ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.</p>		
1.3	წინამდებარე დირექტივა ვრცელდება საზღვაო ხომალდებზე, რომლის გასხვისებაც ხდება, როგორც საწარმოს ან ბიზნესის სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემადგენელი ნაწილი, პირველი და მე-2 პარაგრაფის მიზნებისთვის, იმ	2	1.2 (50.1 (ა))	<p>ამ კანონის მიზნებისათვის:</p> <p>ა) საწარმოს გადაცემა ნიშნავს გარიგების ან კანონის საფუძველზე საწარმოს, ბიზნესის ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილის გადაცემას სხვა დამსაქმებელზე, რაც მათ შორის მოიაზრებს ეკონომიკური საქმიანობის გადაცემას რა დროსაც შენარჩუნებულია მისი იდენტურობა ან/და არსებითი მსგავსება და რაც გულისხმობს რესურსების</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ვრცელდება ნებისმიერ შრომით ურთიერთობაზე, მაშინ, როდესაც დირექტივა მოქმედების სფეროდან გამორიცხავს საზღვაო ეკიპაჟებს, რადგან ის ცალკე დირექტივით რეგულირების საგანია. რამდენადაც საქართველოში საზღვაო ეკიპაჟებთან მიმართებით შრომით ურთიერთობის მარეგულირებელი ცალკე კანონმდებლობა არ არსებობს, ამ კონტექსტის გათვალისწინებით მნიშვნელოვანია ის მოექცეს შრომის კოდექსის მოქმედების სფეროში.</p>



	<p>პირობით, რომ შემძენის ადგილსამყოფელი არის, ან გასხვისებული საწარმო, ბიზნესი, ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილი რჩება, ხელშეკრულების მოქმედების ტერიტორიულ ფარგლებში.</p> <p>წინამდებარე დირექტივა არ ვრცელდება იმ შემთხვევებზე, როდესაც გასხვისების ობიექტი არის მხოლოდ ერთი ან მეტი საზღვაო ხომალდი.</p>	1	1.1	<p>ორგანიზებულ დაჯგუფებას ძირითადი ასევე დამხმარე ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელების მიზნით (შემდგომ - „საწარმოს გადაცემა“);</p> <p>ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.</p>		
2.1.	<p>წინამდებარე დირექტივის მიზნებისთვის:</p> <p>(ა) „გამყიდველი“ ნიშნავს ნებისმიერ ფიზიკურ ან იურიდიულ პირს, რომელიც 1(1) მუხლით გათვალისწინებული გასხვისების შედეგად,</p>	2	1.2 (50.1 (ბ))	<p>ბ) გადამცემი საწარმო ნიშნავს ნებისმიერ ფიზიკურ ან იურიდიულ პირს, ანდა პირთა გაერთიანებას, რომელსაც საწარმოს გადაცემის გამო საწარმოსთან, ბიზნესთან ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილთან მიმართებით უწყდება დამსაქმებლის სტატუსი (შემდგომ - „გადამცემი საწარმო“);</p>	სმ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ სურლად არის ასახული დირექტივის ამ მუხლით განსაზღვრული დეფინიციები.</p> <p>ამასთანავე, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ეხება საქართველოში დასაქმებულ ნებისმიერ ადამიანს ოა არ ადგენს რაიმე ტიპის გამონაკლისებს დ. კატეგორიებთან მიმართებით, რითაც სრულად დირექტივის სტანდარტს.</p>



<p>კარგავს დამსაქმებლის სტატუსს საწარმოსთან, ბიზნესთან ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილთან მიმართებაში;</p> <p>(ბ) „შემძენი“ ნიშნავს ნებისმიერ ფიზიკურ ან იურიდიულ პირს, რომელიც 1(1) მუხლით გათვალისწინებული გასხვისების შედეგად, ხდება დამსაქმებელი საწარმოსთან, ბიზნესთან ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილთან მიმართებაში;</p> <p>(გ) „დასაქმებულთა წარმომადგენელი“ და დაკავშირებული ტერმინები ნიშნავს დასაქმებულთა წარმომადგენლებს, როგორც ეს განისაზღვრება წევრის სახელმწიფოების კანონმდებლობით ან პრაქტიკით;</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>1.2 (50.1) (გ)</p> <p>3.1</p> <p>3.3</p>	<p>გ) მიმღები საწარმო ნიშნავს ნებისმიერ ფიზიკურ ან იურიდიული პირს, ანდა პირთა გაერთიანებას, რომელიც საწარმოს გადაცემის გამო მოიპოვებს დამსაქმებლის სტატუსს (შემდგომ - „მიმღები საწარმო“).</p> <p>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 N87 და N98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით (შემდგომ - დასაქმებულთა გაერთიანება).</p> <p>დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის</p>		
--	----------------------------	---	--	--	--



	(დ) „დასაქმებული“ ნიშნავს ნებისმიერ პირს, რომელიც შესაბამის წევრ სახელმწიფოში, ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად, დაცულია როგორც დასაქმებული.			ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.		
2.2	წინამდებარე დირექტივა არ აყენებს ზიანს შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის განმარტებას, რომელიც გათვალისწინებული ეროვნული კანონმდებლობით.  თუმცა წევრმა სახელმწიფოებმა არ უნდა შეზღუდონ წინამდებარე დირექტივის გავრცელება შრომით ხელშეკრულებებზე ან შრომით ურთიერთობებზე მხოლოდ:  (ა) ნამუშევარი ან მომავალში სამუშაოს	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ სრულად ვრცელდება ყველა შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში ყველა დასაქმებულის მიმართ და იგი არ ითვალისწინებს რაიმე გამონაკლისებს დასაქმებულთა კატეგორიების მიხედვით.



<p>საათების რაოდენობის საფუძველზე,</p> <p>(ბ) იმიტომ, რომ ისინი წარმოადგენს შრომით ურთიერთობებს, რომლებიც რეგულირდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით, როგორც ეს განმარტება საბჭოს 1991 წლის 25 ივნისის 91/383/EEC დირექტივის 1(1) მუხლით, რომელიც ავსებს სამუშაო ადგილზე განსაზღვრული ვადით ან დროებით დასაქმებულ მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესების ხელის შეწყობ ზომებს<sup>1</sup>, ან</p> <p>(გ) იმიტომ, რომ ისინი წარმოადგენს დროებით შრომით ურთიერთობას 91/383/EEC დირექტივის 1(2)</p>					
--	--	--	--	--	--

<sup>1</sup> ოფიციალური ჟურნალი L 206, 29.7.1991, გვ. 19.





	მუხლის მიზნებისთვის და საწარმოში, ბიზნესში ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილში, რომლის გასხვისებაც ხდება, დამსაქმებელი არის დროებითი დასაქმების ბიზნესი ან ასეთი ბიზნესის ნაწილი.					
3.1.	<p>გამყიდველის უფლებები და ვალდებულებები, რომლებიც გამომდინარეობს გასხვისების მომენტში არსებული შრომითი ხელშეკრულებიდან ან შრომითი ურთიერთობიდან, ასეთი გასხვისების შედეგად უნდა გადავიდეს შემქმნელზე.</p> <p>წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება დაადგინონ, რომ გასხვისების შემდეგ გამყიდველი და შემქმნი სოლიდარულად აგებენ პასუხს ვალდებულებებზე.</p>	2	1.2 (50.3 )	საწარმოს გადაცემის თარიღზე მოქმედი შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე გადამცემის საწარმოს უფლებები და ვალდებულებები საწარმოს გადაცემის საფუძველზე გადაეცემა მიმღებ საწარმოს.	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ სრულად ასახავს დირექტივის სტანდარტს, რომელიც ეხება შემქმნისთვის ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულებას, კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედებას და ადგენს აღნიშნული ვალდებულებების დაცვის 1 წლიან ვადას.</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ეხება მხოლოდ არსებულ შრომით ურთიერთობებს და არ ეხება იმ კატეგორიას, რომლებიც ჩართულები არიან კომპანიას სხვადასხვა სოციალური უზრუნველყოფის სქემებში (მარჩენალ დაკარგულის სარჩო, ასაკის პენსია, შრომისუუნარობა და სხვა) რაც შესაბამისობაშია დირექტივასთან.</p>
		2	1.2 (50.4 )	გადამცემი საწარმოს მიერ მიმღები საწარმოსთვის მოქმედი შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე უფლებების ან ვალდებულებების შეუტყობინებლობა არ გამორიცხავს ამ უფლებებისა თუ ვალდებულებების გადაცემას და მასთან დაკავშირებული გადამცემი საწარმოს ან მიმღები საწარმოს მიმართ დასაქმებულთა უფლებების გადაცემას.		



	რომლებიც წარმოიშვა გასხვისების მომენტამდე, გასხვისების მომენტში არსებული შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის საფუძველზე.	2	1.2 (50.5)	კოლექტიური ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე ან ვადამდე შეწყვეტამდე ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე, მიმღები საწარმო საწარმოს გადაცემის შედეგად ვალდებულია შეასრულოს კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადები და პირობები, ისევე როგორც იგი ვრცელდებოდა საწარმოს გადამცემის მიმართ. აღნიშნული ვალდებულება მოქმედებს საწარმოს გადაცემის თარიღიდან 1 წლის განმავლობაში.		
3.2	წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება მიიღონ სათანადო ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ გამყიდველი აცნობებს შემძენს ყველა იმ უფლებისა და ვალდებულების შესახებ, რომელიც გადავა შემძენზე ამ მუხლის შესაბამისად, თუ აღნიშნული უფლებები და	2	1.2 (50.4)	გადამცემი საწარმოს მიერ მიმღები საწარმოსთვის მოქმედი შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე უფლებების ან ვალდებულებების შეუტყობინებლობა არ გამორიცხავს ამ უფლებებისა თუ ვალდებულებების გადაცემას და მასთან დაკავშირებული გადამცემი საწარმოს ან მიმღები საწარმოს მიმართ დასაქმებულთა უფლებების გადაცემას.	სშ	დირექტივის აღნიშნული მუხლით გათვალისწინებული ნორმა ადგენს სახელმწიფოს ოფციას-შესაძლებლობას მიიღონ სათანადო ზომები, უზრუნველსაყოფად, რომ გამყიდველი აცნობებს შემძენს ყველა იმ უფლებისა და ვალდებულების შესახებ, რომელიც გადავა შემძენზე. ამ შემთხვევაში განმსაზღვრელია 1.2 (50.4) გათვალისწინებული პრინციპი.



	<p>მოვალეობები არის ან უნდა იყოს ისეთი, რომლის შესახებაც შემძენმა უნდა იცოდეს შეძენის მომენტში. გამყიდველის მიერ შემძენისათვის ასეთი უფლებებისა და ვალდებულებების შესახებ ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულების დარღვევა არ აფერხებს აღნიშნული უფლებებისა და ვალდებულებების გადასვლას, აგრეთვე, ასეთ უფლებებთან ან მოვალეობებთან დაკავშირებით დასაქმებულის სხვა უფლებებს შემძენის და/ან გამსხვიებლის მიმართ.</p>				
3.3	<p>გასხვისების შემდეგ, შემძენი ვალდებულია გააგრძელოს ნებისმიერი კოლექტიური ხელშეკრულებით შეთანხმებული პირობებისა და დებულებების დაცვა, იგივე პირობებით, რა პირობებითაც</p>	2	<p>1.2 (50.5 )</p>	<p>კოლექტიური ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე ან ვადამდე შეწყვეტამდე ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე, მიმღები საწარმო საწარმოს გადაცემის შედეგად ვალდებულია შეასრულოს კოლექტიური ხელშეკრულებით</p>	სშ



	<p>ვრცელდებოდა ისინი გამყიდველზე, კოლექტიური ხელშეკრულების შეწყვეტის ან ვადის ამოწურვის მომენტამდე, ან სხვა კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლის ან მიღების მომენტამდე.</p>			<p>გათვალისწინებული პირობები, ისევე როგორც იგი ვრცელდებოდა საწარმოს გადამცემის მიმართ. აღნიშნული ვალდებულება მოქმედებს საწარმოს გადამცემის თარიღიდან 1 წლის განმავლობაში.</p>		
3.4	<p>წევრი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან შეამცირონ ასეთი პირობებისა და დებულებების დაცვის ვადა, იმ დათქმით, რომ იგი არ უნდა იყოს ერთ წელზე ნაკლები.</p> <p>(ა) გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც წევრი სახელმწიფოები სხვაგვარად განსაზღვრავენ, პირველი და მე-3 პარაგრაფები არ</p>	2	1.2 (50.5 )	<p>კოლექტიური ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე ან ვადამდე შეწყვეტამდე ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე, მიმღები საწარმო საწარმოს გადამცემის შედეგად ვალდებულია შეასრულოს კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები, ისევე როგორც იგი ვრცელდებოდა საწარმოს გადამცემის მიმართ. აღნიშნული ვალდებულება მოქმედებს საწარმოს</p>	სშ	



<p>ვრცელდება დასაქმებულთა უფლებაზე მიიღონ ასაკობრივი, შრომისუნარობის ან მარჩენალდაკარგულთა შეღავათები, რომლებიც გათვალისწინებულია კომპანიის დამხმარე ან კომპანიათაშორისი საპენსიო სქემებით, რომლებიც არსებობს წევრი სახელმწიფოების საკანონდებლო დონეზე დადგენილი სოციალური დაცვის სისტემისგან დამოუკიდებლად.</p> <p>(ბ) იმ შემთხვევებშიც კი, როდესაც ისინი, „ა“ ქვეპარაგრაფის შესაბამისად, გაავრცელებენ პირველ და მე-3 პარაგრაფებს ასეთ უფლებებზე, წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან, მიიღონ ზომები, რომლებიც აუცილებელია გამყიდველის ბიზნესში</p>		<p>გადაცემის თარიღიდან 1 წლის განმავლობაში.</p>	
--	--	---	--



	<p>დასაქმებულებისა და იმ პირების, რომლებიც გასხვისების მომენტში არ არიან დამსაქმებლის ბიზნესში დასაქმებული, ინტერესების დასაცავად იმ უფლებებთან მიმართებაში, რომლებიც მათ საშუალებას აძლევთ მიიღონ დაუყოვნებლივი ან სამომავლო პენსია, მათ შორის, მარჩენალდაკარგულთა შემწეობა, „ა“ ქვეპარაგრაფში მითითებული დამხმარე სქემებით.</p>					
4.1.	<p>საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისება თავისთავად არ წარმოადგენს გამყიდველის ან შემძენის მიერ გათავისუფლების საფუძველს. აღნიშნული პირობა არ ზღუდავს გათავისუფლებას,</p>	2	1.2 (50.2 )	<p>დაუშვებელია საწარმოს გადამცემის ან საწარმოს მიმღების მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საწარმოს გადაცემის საფუძველით. აღნიშნული არ გამორიცხავს შესაბამისი წინაპირობების დაცვით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებას ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველით.</p>	სშ	



<p>რომელიც გამოწვეულია ეკონომიკური, ტექნიკური ან ორგანიზაციული მიზეზებით, რაც იწვევს სამუშაო ძალის შემცირებას.</p> <p>წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება პირველი ქვეპარაგრაფი არ გაავრცელონ გარკვეულ სპეციფიკური კატეგორიის დასაქმებულებზე, რომლებიც წევრი სახელმწიფოების კანონმდებლობის ან პრაქტიკის თანახმად არ არიან დაცული გათავისუფლებისგან.</p>	2	1.2 (50.10)	<p>შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე პასუხისმგებლობა ეკისრება მიმღებ საწარმოს, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ხდება იმ საფუძვლით, რომ საწარმოს გადაცემა მოიცავს დასაქმებულთა საზიანოდ შრომითი პირობების არსებით ცვლილებას.</p>		
<p>4.2 იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულება ან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა იმ მიზეზით, რომ გასხვისება იწვევს სამუშაო პირობების არსებით ცვლილებას, რაც აუარესებს დასაქმებულების</p>	2	1.2 (50.10)	<p>შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე პასუხისმგებლობა ეკისრება მიმღებ საწარმოს, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ხდება იმ საფუძვლით, რომ საწარმოს გადაცემა მოიცავს დასაქმებულთა საზიანოდ შრომითი პირობების არსებით ცვლილებას.</p>	სშ	





<p>მდგომარეობას, შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე პასუხისმგებლად ითვლება დამსაქმებელი.</p>					
<p>5.1. გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც წევრი სახელმწიფოები სხვაგვარად განსაზღვრავენ, მე-3 და მე-4 მუხლები არ უნდა გავრცელდეს ნებისმიერი საწარმოს ან ბიზნესის სრულ ან ნაწილობრივ გასხვისებაზე იმ შემთხვევაში, როდესაც გამყიდველის მიმართ მიმდინარეობს გადახდისუნარიობის საქმის წარმოება ან ნებისმიერი მსგავსი გაკოტრების პროცედურა, რომელიც ინიცირებულია იმ მიზნით, რომ მოხდეს გამყიდველის აქტივების და ლიკვიდაცია და</p>	2	1.2 (50.1 1)	<p>აღნიშნული მუხლი არ მოქმედებს „გადახდისუნარიობის შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუნარიობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევაზე.</p>	სშ	



<p>მიმდინარეობს კომპეტენტური საჯარო დაწესებულების (რომელიც შეიძლება იყოს კომპეტენტური საჯარო დაწესებულების მიერ ავტორიზებული გაკოტრების მმართველი) ზედამხედველობის ქვეშ.</p>					
<p>5.2 იმ შემთხვევაში, სადაც მე-3 და მე-4 მუხლები ვრცელდება გამყიდველის წინააღმდეგ დაწყებული გადახდისუნარობის საქმის წარმოების დროს გასხვისებაზე (მიუხედავად იმისა, არის თუ არა ინიცირებული იმ მიზნით, რომ მოხდეს გამყიდველის აქტივების ლიკვიდაცია) და იმ პირობით, რომ ასეთი საქმის წარმოება მიმდინარეობს კომპეტენტური საჯარო დაწესებულების</p>	<p>2</p>	<p>1.2 (50.1 1)</p>	<p>აღნიშნული მუხლი არ მოქმედებს „გადახდისუნარობის შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუნარობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევაზე.</p>	<p>სმ</p>	<p>დირექტივებს ეს მუხლი არარელევანტურია რამდენადაც საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ 1.2 (50.11) პუნქტით გამოწვევისაა „გადახდისუნარობის შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუნარობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევა.</p>



<p>ზედამხედველობის ქვეშ (რომელიც შეიძლება იყოს კომპეტენტური საჯარო დაწესებულების მიერ ავტორიზებული გაკოტრების მმართველი), წევრმა სახელმწიფომ შეიძლება დაადგინოს:</p> <p>(ა) მიუხედავად მე-3(1) მუხლისა, გამყიდველის ნებისმიერი დავალიანება, რომელიც გამომდინარეობს შრომითი ხელშეკრულებებიდან ან შრომითი ურთიერთობებიდან და რომლის გადახდაც უნდა მოხდეს გასხვისებამდე ან გადახდისუუნარობის საქმის წარმოების დაწყებამდე, არ უნდა გადავიდეს შემძენზე, იმ პირობით, რომ აღნიშნული პროცედურები, წევრი სახელმწიფოს კანონმდებლობის</p>					
--	--	--	--	--	--



<p>შესაბამისად, უზრუნველყოფს მინიმუმ იმის ეკვივალენტურ ან იდენტურ დაცვას, რომელიც გათვალისწინებულია დამსაქმებლის გადახდისუუნარობის შემთხვევაში დასაქმებულთა დაცვასთან დაკავშირებული წევრი სახელმწიფოების კანონმდებლობის დაახლოების შესახებ საბჭოს 1980 წლის 20 ოქტომბრის 80/987/ECC დირექტივით<sup>2</sup>,</p> <p>(ბ) შემძენი, გამყიდველი ან პირი ან პირები, რომლებიც ასრულებენ გამყიდველის მოვალეობებს, ერთი მხრივ, და დასაქმებულთა წარმომადგენლები, მეორე მხრივ, შეიძლება</p>					
--	--	--	--	--	--

<sup>2</sup> ოფიციალური ჟურნალი L 283, 20.10.1980, გვ. 23. დირექტივა 1994 წლის მიერთების აქტით გათვალისწინებული ცვლილებებით.



<p>შეთანხმდნენ, რამდენადაც მოქმედი კანონმდებლობა ან პრაქტიკა იძლევა ამის საშუალებას, რომ შეიცვალოს დასაქმებულთა შრომითი საქმიანობის პირობები, რომლებიც გამიზნულია საწარმოს, ბიზნესის ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილის გადარჩენის გზით დასაქმების შესაძლებლობის უზრუნველსაყოფად.</p>					
<p>5.3 წევრმა სახელმწიფომ შეიძლება გაავრცელოს მე-20(ბ) პარაგრაფი ნებისმიერ გასხვისებაზე, სადაც გამყიდველი იმყოფება სერიოზულ ეკონომიკურ კრიზისში, როგორც ეს განიმარტება კანონმდებლობით, იმ დათქმით, რომ ასეთი მდგომარეობა გამოცხადებულია კომპეტენტური საჯარო ორგანოს მიერ და ექვემდებარება სასამართლოში გასაჩივრებას,</p>	2	1.2 (50.1 1)	<p>აღნიშნული მუხლი არ მოქმედებს „გადახდისუნარობის შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუნარობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევაზე.</p>	სშ	<p>დირექტივებს ეს მუხლი არარელევანტურია რამდენადაც საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ 1.2 (50.11) პუნქტით გამონაკლისია მხოლოდ „გადახდისუნარობის შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუნარობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევა.</p>



	<p>აგრეთვე, იმ პირობით, რომ ასეთი დებულებები არსებობდა ეროვნულ კანონმდებლობაში 1998 წლის 17 ივლისისთვის.</p> <p>კომისია ვალდებულია წარადგინოს ანგარიში აღნიშნული მუხლის შედეგების შესახებ არაუგვიანეს 2003 წლის 17 ივლისისა და წარუდგინოს საბჭოს წინადადება ნებისმიერი საჭირო ცვლილების შესახებ.</p>				
5.4	<p>წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ სათანადო ზომები იმისთვის, რომ მოახდინონ გადახდისუუნარობის საქმის წარმოების ბოროტად გამოყენების პრევენცია, რათა არ მოხდეს დასაქმებულებისთვის ამ დირექტივით გარანტირებული უფლებების შეზღუდვა.</p>				<p>შ</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ დისკუსიის ფარგლებში გადაწყდა, რომ შრომის სამართლის რეფორმით არ მოხდებოდა „გადახდისუუნარობის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილებების შეტანა.</p>
6.1.	<p>თუ დაწესებულება, ბიზნესი ან</p>	2	1.2	<p>თუ საწარმო, ბიზნესი ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილი</p>	<p>სშ</p>



<p>დაწესებულების ან ბიზნესის ნაწილი ინარჩუნებს ავტონომიას, დასაქმებულების, რომლებსაც შეეხოთ გასხვისება, წარმომადგენლებისა და წარმომადგენლობის სტატუსი და ფუნქცია უნდა შენარჩუნდეს იგივე პირობებითა და პირობებში, რომლებშიც ის არსებობდა გასხვისებამდე. აღნიშნული შეიძლება უზრუნველყოფილ იქნას კანონით, რეგულაციით, ადმინისტრაციული ნორმებით ან ხელშეკრულებით, იმ პირობით, რომ დასაქმებულთა წარმომადგენლობის დაკომპლექტებისთვის საჭირო პირობები შესრულებულია.</p> <p>პირველი პარაგრაფი არ გამოიყენება, თუ, წევრი სახელმწიფოების</p>	<p>(50.6 )</p>	<p>ინარჩუნებს მის ავტონომიურობას, დასაქმებულთა გაერთიანებამ, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოთა გადაცემა, ასევე უნდა შეინარჩუნოს იგივე სტატუსი და ფუნქცია იმავე ვადით და პირობებით, რაც არსებობდა საწარმოს გადაცემის თარიღამდე.</p>	
--	----------------	---	--





<p>კანონმდებლობით, ადმინისტრაციული ნორმებით ან პრაქტიკით, ან დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან გაფორმებული ხელშეკრულებით, დასაქმებულთა წარმომადგენლების ხელახლა დანიშნისთვის ან დასაქმებულთა წარმომადგენლობის დაკომპლექტებისთვის აუცილებელი პირობები არ არის შესრულებული.</p> <p>იმ შემთხვევაში, თუ გამყიდველის მიმართ მიმდინარეობს გაკოტრების ან ნებისმიერი ანალოგიური გადახდისუნარობის საქმის წარმოება, რომელიც დაიწყო გამყიდველის აქტივების ლიკვიდაციის მიზნით და ექვემდებარება კომპეტენტური საჯარო დაწესებულების</p>					
---	--	--	--	--	--



<p>ზედამხედველობას (რომელიც შეიძლება იყოს კომპეტენტური საჯარო დაწესებულების მიერ ავტორიზებული გაკოტრების მმართველი), წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება მიიღონ ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ დასაქმებულები სათანადოდ იყვნენ წარმოდგენილი დასაქმებულთა წარმომადგენლების მომდევნო არჩევამდე ან დანიშვნამდე.</p> <p>იმ შემთხვევაში, თუ დაწესებულება ან ბიზნესი ან დაწესებულების ან ბიზნესის ნაწილი არ ინარჩუნებს ავტონომიას, წევრი სახელმწიფო ვალდებულია მიიღოს აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ დასაქმებულები, რომლებიც იყვნენ წარმოდგენილი</p>					
---	--	--	--	--	--



	<p>გასხვისებამდე, სათანადოდ არიან წარმოდგენილი იმ დროის განმავლობაში, რაც აუცილებელია, ეროვნული კანონმდებლობის ან პრაქტიკის შესაბამისად, დასაქმებულთა წარმომადგენლობის ხელახლა დასაკომპლექტებლად ან დასანიშნად.</p>					
6.2	<p>თუ დასაქმებულების, რომლებზეც გავლენას ახდენს გასხვისება, წარმომადგენლების უფლებამოსილების ვადა იწურება გასხვისების შედეგად, წარმომადგენლებს უნდა შეეძლოთ ისარგებლონ წევრი სახელმწიფოების ეროვნული კანონმდებლობით, რეგულაციებით, ადმინისტრაციული ნორმებით ან პრაქტიკით გათვალისწინებული დაცვით.</p>				შ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ კონსულტაციის ფარგლებში, არსებული რეალობის გათვალისწინებით, მიღებული იქნა გადაწყვეტილება, რომ არ იქნეს გათვალისწინებული დირექტივის 6.2 მუხლის მოთხოვნა. აღნიშნული ნორმის იმპლემენტაცია, შესაძლოა რთულ მდგომარეობაში ჩააყენოს დამსაქმებელი, რომელიც საწარმოს გადაცემის შედეგად ნაწილი არ ინარჩუნებს ავტონომიას.</p>
7.1.	<p>გამყიდველსა და შემძენს უნდა</p>	2	1.2	<p>გადამცემი მიმღები საწარმო და საწარმო</p>	სშ	



<p>მოეთხოვებოდეთ მათი შესაბამისი დასაქმებულების, რომლებზეც გავლენას ახდენს გასხვისება, წარმომადგენლებისთვის შემდეგი ინფორმაციის მიწოდება:</p> <p>-გასხვისების თარიღი ან სავარაუდო თარიღი,</p> <p>-გასხვისების მიზეზი,</p> <p>-სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგები, რასაც გასხვისება გამოიწვევს დასაქმებულებისთვის ,</p> <p>-ნებისმიერი დაგეგმილი ღონისძიება, რომელიც ეხება დასაქმებულებს.</p> <p>გამყიდველი ვალდებულია თავის დასაქმებულებს მიაწოდოს აღნიშნული ინფორმაცია გონივრულ ვადაში,</p>	<p>2</p>	<p>(50.7 )</p> <p>1.2 (50.8 )</p>	<p>ვალდებულნი არიან დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოთა გადაცემა, შეატყობინონ საწარმოს გადაცემის თარიღი, საწარმოს გადაცემის მიზეზები, საწარმოს გადაცემის შედეგად დასაქმებულთა სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგები და ასევე აცნობონ ნებისმიერი ღონისძიებების შესახებ, რომელიც ხორციელდება დასაქმებულებთან მიმართებით. დასაქმებულთა გაერთიანების არ არსებობის შემთხვევაში, დასაქმებულებს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს ნებისმიერ შემთხვევაში წინასწარ უნდა მიეწოდოს აღნიშნული ინფორმაცია.</p> <p>გადამცემი საწარმო ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებას საწარმოს გადაცემამდე 30 დღით ადრე მიაწოდოს მეშვიდე პუნქტში მითითებული ინფორმაცია. მიმღები საწარმო ასევე ვალდებულია აღნიშნული</p>
--	----------	-----------------------------------	--



	<p>სანამ მოხდება გასხვისება.</p> <p>შემდგენი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებს აღნიშნული ინფორმაცია მიაწოდოს გონივრულ ვადაში და, ნებისმიერ შემთხვევაში, იქამდე, სანამ მისი თანამშრომლები უშუალოდ იგრძნობენ გასხვისების შედეგებს მათ სამუშაო პირობებსა და შრომით საქმიანობაში.</p>	2	1.2 (50.9 )	<p>ინფორმაცია მიაწოდოს დასაქმებულთა გაერთიანებას გონივრულ ვადაში, თუმცა არანაკლებ 30 დღით ადრე სანამ საწარმოს გადაცემა გავლენას იქონიებს დასაქმებულთა შრომითი პირობებზე.</p> <p>თუ გადამცემი საწარმო ან მიმღები საწარმო დასაქმებულებთან მიმართებით გეგმავს ღონისძიებების განხორციელებას, იგი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან არანაკლებ 30 დღით ადრე განახორციელოს კონსულტაციები აღნიშნული ღონისძიებების შესახებ შეთანხმების მიღწევის მიზნით.</p>		
7.2	<p>იმ შემთხვევაში, როდესაც გამყიდველი და შემდგენი ითვალისწინებენ დასაქმებულებთან დაკავშირებულ ღონისძიებებს, გამყიდველი ვალდებულია, შეთანხმების მიღწევის მიზნით, დროულად გაიაროს</p>	2	1.2 (50.7 )	<p>გადამცემი საწარმო და მიმღები საწარმო ვალდებული არიან დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოთა გადაცემა, შეატყობინონ საწარმოს გადაცემის თარიღი, საწარმოს გადაცემის მიზეზები, საწარმოს გადაცემის შედეგად</p>	სმ	



	<p>კონსულტაციები თავისი დასაქმებულების წარმომადგენლებთან ასეთ ღონისძიებებთან დაკავშირებით.</p>	<p>2</p>	<p>დასაქმებულთა სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგები და ასევე აცნობონ ნებისმიერი ღონისძიებების შესახებ, რომელიც ხორციელდება დასაქმებულებთან მიმართებით. დასაქმებულთა გაერთიანების არ არსებობის შემთხვევაში, დასაქმებულებს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს ნებისმიერ შემთხვევაში წინასწარ უნდა მიეწოდოთ აღნიშნული ინფორმაცია.</p> <p>1.2 (50.8 ) გადამცემი საწარმო ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებას საწარმოს გადაცემამდე 30 დღით ადრე მიაწოდოს მეშვიდე პუნქტში მითითებული ინფორმაცია. მიმღები საწარმო ასევე ვალდებულია აღნიშნული ინფორმაცია მიაწოდოს დასაქმებულთა გაერთიანებას გონივრულ ვადაში, თუმცა არანაკლებ 30 დღით ადრე სანამ საწარმოს გადაცემა გავლენას იქონიებს დასაქმებულთა შრომითი პირობებზე.</p>	
		<p>2</p>	<p>1.2</p>	



		(50.9 )	<p>თუ გადამცემი საწარმო ან მიმღები საწარმო დასაქმებულებთან მიმართებით გეგმავს ღონისძიებების განხორციელებას, იგი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან არანაკლებ 30 დღით ადრე განახორციელოს კონსულტაციები აღნიშნული ღონისძიებების შესახებ შეთანხმების მიღწევის მიზნით.</p>		
7.3	<p>წევრი სახელმწიფოები, რომლების კანონმდებლობა, რეგულაციები და ადმინისტრაციული აქტები ითვალისწინებს, რომ დასაქმებულთა წარმომადგენლები უფლება აქვთ მიმართონ არბიტრაჟს, რათა მიიღონ გადაწყვეტილება დასაქმებულების მიმართ გასატარებელი ღონისძიებების შესახებ, უფლებამოსილი არიან პირველი და მე-2 პარაგრაფით</p>			შ	<p>დირექტივის ეს მუხლი ადგენს წევრ სახელმწიფოს უფლებამოსილებას. ამდენად, არ იქნა გათვალისწინებული საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ მუშაობისას</p>





<p>გათვალისწინებული ვალდებულებები გააგრძელონ მხოლოდ იმ შემთხვევებზე, სადაც განხორციელებული გასხვისება იწვევს ბიზნესის ისეთ ცვლილებას, რომელმაც შეიძლება მოახდინოს მნიშვნელოვანი უარყოფითი გავლენა დასაქმებულთა მნიშვნელოვან რაოდენობაზე.</p> <p>ინფორმირება და კონსულტაციები სულ მცირე უნდა მოიცავდეს დასაქმებულთა მიმართ გასატარებელ ღონისძიებების საკითხს.</p> <p>ინფორმირება და კონსულტაციების ჩატარება უნდა მოხდეს გონივრულ ვადაში, სანამ განხორციელდება ბიზნესში ცვლილებები, როგორც მითითებულია</p>					
--	--	--	--	--	--



	პირველ ქვეპარაგრაფში.					
7.4	<p>წინამდებარე მუხლით გათვალისწინებული ვალდებულებები გამოიყენება მიუხედავად იმისა, თუ ვინ მიიღო გადაწყვეტილება გასხვისების შესახებ, დამსაქმებელმა თუ საწარმომ, რომელსაც აკონტროლებს დამსაქმებელი.</p> <p>წინამდებარე დირექტივით გათვალისწინებული ინფორმირებისა და კონსულტაციების ჩატარების ვალდებულების სავარაუდო დარღვევების განხილვისას, არგუმენტი, რომ ასეთი დარღვევა მოხდა იმ მიზეზით, რომ ინფორმაცია არ იქნა მოწოდებული იმ დაწესებულების მიერ, რომელიც აკონტროლებს დამსაქმებელს, არ</p>	2	1.2 (50.3)	<p>საწარმოს გადაცემის თარიღზე მოქმედი შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე გადამცემის საწარმოს უფლებები და ვალდებულებები საწარმოს გადაცემის საფუძველით გადაეცემა მიმღებ საწარმოს.</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ იმპერტიულად ადგენს დამსაქმებლის ვალდებულებებს და მისი გამოყენება არ არის დამოკიდებულით თუ ვინ მიიღო გადაწყვეტილება საწარმოს გასხვისების შესახებ. ამასთან, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ითვალისწინებს ამგვარ გამონაკლისს და იმპერტიულად ადგენს დამსაქმებლის ვალდებულებებს.</p>
		2	1.2 (50.4)	<p>გადამცემი საწარმოს მიერ მიმღები საწარმოსთვის მოქმედი შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე უფლებების ან ვალდებულებების შეუტყობინებლობა არ გამორიცხავს ამ უფლებებისა თუ ვალდებულებების გადაცემას და მასთან დაკავშირებული გადამცემი საწარმოს ან მიმღები საწარმოს მიმართ დასაქმებულთა უფლებების გადაცემას.</p>		



	უნდა ჩაითვალოს საპატიოდ.					
7.5	წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ გაავრცელონ პირველი, მე-2 და მე-3 პარაგრაფებით გათვალისწინებული ვალდებულებები მხოლოდ საწარმოებსა და ბიზნესებზე, რომლებიც, თანამშრომელთა რაოდენობის მიხედვით, აკმაყოფილებენ დასაქმებულთა წარმომადგენლობითი კოლეგიალური ორგანოს არჩევისა და წარდგენისთვის დაწესებულ პირობებს.	2	1.2 (50.7 )	გადამცემი საწარმო და მიმღები საწარმო ვალდებული არიან დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოთა გადაცემა, შეატყობინონ საწარმოს გადაცემის თარიღი, საწარმოს გადაცემის მიზეზები, საწარმოს გადაცემის შედეგად დასაქმებულთა სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგები და ასევე აცნობონ ნებისმიერი ღონისძიებების შესახებ, რომელიც ხორციელდება დასაქმებულებთან მიმართებით. დასაქმებულთა გაერთიანების არ არსებობის შემთხვევაში, დასაქმებულებს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს ნებისმიერ შემთხვევაში წინასწარ უნდა მიეწოდოთ აღნიშნული ინფორმაცია.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ითვალისწინებს ამგვარ გამონაკლისს და იმპერტიულად ადგენს დამსაქმებლის ვალდებულებებს.
		2	1.2 (50.8 )	გადამცემი საწარმო ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებას საწარმოს გადაცემამდე 30 დღით ადრე		



				<p>მიაწოდოს მეშვიდე პუნქტში მითითებული ინფორმაცია. მიმღები საწარმო ასევე ვალდებულია აღნიშნული ინფორმაცია მიაწოდოს დასაქმებულთა გაერთიანებას გონივრულ ვადაში, თუმცა არანაკლებ 30 დღით ადრე სანამ საწარმოს გადაცემა გავლენას იქონიებს დასაქმებულთა შრომითი პირობებზე.</p>		
		2	1.2 (50.9 )	<p>თუ გადამცემი საწარმო ან მიმღები საწარმო დასაქმებულებთან მიმართებით გეგმავს ღონისძიებების განხორციელებას, იგი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან არანაკლებ 30 დღით ადრე განახორციელოს კონსულტაციები აღნიშნული ღონისძიებების შესახებ შეთანხმების მიღწევის მიზნით.</p>		
7.6	<p>საწარმოებში ან ბიზნესში, სადაც არ არსებობს დასაქმებულთა წარმომადგენლობა და ეს არ არის გამოწვეული დასაქმებულთა</p>	2	1.2 (50.7 )	<p>გადამცემი საწარმო და მიმღები საწარმო ვალდებულნი არიან დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოთა გადაცემა,</p>	სშ	<p>ვრცელდება ყველა დასაქმებულის მიმართ.</p>



<p>ბრალით, წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ, რომ შესაბამისი თანამშრომლები წინასწარ იღებენ ინფორმაციას:</p> <p>-გასხვისების თარიღის ან სავარაუდო თარიღის შესახებ,</p> <p>-გასხვისების მიზეზის შესახებ,</p> <p>-იმ სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგების შესახებ, რასაც გასხვისება გამოიწვევს დასაქმებულებისთვის ,</p> <p>-დასაქმებულებთან დაკავშირებული ნებისმიერი დაგეგმილი ღონისძიების შესახებ.</p>	<p>2 1.2 (50.8 )</p>	<p>შეატყობინონ საწარმოს გადაცემის თარიღი, საწარმოს გადაცემის მიზეზები, საწარმოს გადაცემის შედეგად დასაქმებულთა სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგები და ასევე აცნობონ ნებისმიერი ღონისძიებების შესახებ, რომელიც ხორციელდება დასაქმებულებთან მიმართებით. დასაქმებულთა გაერთიანების არ არსებობის შემთხვევაში, დასაქმებულებს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს ნებისმიერ შემთხვევაში წინასწარ უნდა მიეწოდოთ აღნიშნული ინფორმაცია.</p> <p>გადამცემი საწარმო ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებას საწარმოს გადაცემამდე 30 დღით ადრე მიაწოდოს მეშვიდე პუნქტში მითითებული ინფორმაცია. მიმღები საწარმო ასევე ვალდებულია აღნიშნული ინფორმაცია მიაწოდოს დასაქმებულთა გაერთიანებას გონივრულ ვადაში, თუმცა არანაკლებ 30 დღით ადრე სანამ საწარმოს გადაცემა გავლენას იქონიებს</p>	
---	----------------------	---	--



		2	1.2 (50.9 )	<p>დასაქმებულთა შრომითი პირობებზე.</p> <p>თუ გადამცემი საწარმო ან მიმღები საწარმო დასაქმებულებთან მიმართებით გეგმავს ღონისძიებების განხორციელებას, იგი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან არანაკლებ 30 დღით ადრე განახორციელოს კონსულტაციები აღნიშნული ღონისძიებების შესახებ შეთანხმების მიღწევის მიზნით.</p>	
8	<p>წინამდებარე დირექტივა არ ზღუდავს წევრ სახელმწიფოებს გამოიყენონ ან მიიღონ კანონები, რეგულაციები ან ადმინისტრაციული ნორმები, რომლებიც უფრო ხელსაყრელია დასაქმებულებისთვის , ან წახალისონ ან ხელი შეუწყონ კოლექტიურ ან სოციალურ პარტნიორებს შორის ხელშეკრულებებს, რომლებიც უფრო</p>				<p>ას</p> <p>დირექტივის ნორმა წარმოადგენს წევრი სახელმწიფოს დისკრეციას.</p>



	ხელსაყრელია დასაქმებულებისთვის .					
9	წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან თავიანთ ეროვნულ სამართლებრივ სისტემებში შემოიღონ ზომები, რომლებიც საშუალებას აძლევს ყველა დასაქმებულსა და დასაქმებულთა წარმომადგენელს, ვინც მიიჩნევს, რომ მიადგა ზიანი ამ დირექტივიდან გამომდინარე ვალდებულებების შეუსრულებლობით, დაიცვას საკუთარი უფლებები სასამართლოსთვის მიმართვის გზით, სხვა კომპეტენტური დაწესებულებისთვის შესაძლო მიმართვის შემდეგ.	2	1.2 (75)	1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების და შრომით უფლებებთან და პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს შრომის უფლების დარღვევის შემთხვევაში სამართლებრივი დაცვის მექანიზმს სასამართლოსა და შრომის ინსპექციის სახით. ამ უკანასკნელის ფუნქციებში შედის შრომის კოდექსით განსაზღვრული დებულებების აღსრულების მექანიზმი, რომელიც მოიცავს შესაბამის სახდელებსაც.





		2 1.2 (76)	<p>ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ – „შრომის კანონმდებლობა“) ეფექტური გამოყენება.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.</p> <p>1. შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის</p>	
--	--	------------------	--	--



			<p>დარღვევასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დადების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.</p>	
		2	<p>1.2 (77.1 )</p> <p>ამ კანონით და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული დებულებების დარღვევა, გარდა ამ კანონის 78-ე-მე-80 მუხლებით გათვალისწინებული შემთხვევისა, თითოეული დარღვევისათვის გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას:</p> <p>ა) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირი დამსაქმებლის შემთხვევაში არანაკლებ 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ</p>	



			<p>არაუმეტეს 400 ლარისა;</p> <p>ბ) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარის ან მეტი შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირი დამსაქმებლის შემთხვევაში, არანაკლებ 300 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 800 ლარისა;</p> <p>გ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის შემთხვევაში (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 100 000 ლარს არ აღემატება, არანაკლებ 300 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 800 ლარისა;</p> <p>დ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის შემთხვევაში (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება 500 000 ლარს,</p>	
--	--	--	---	--



			<p>არანაკლებ 400 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 900 ლარისა;</p> <p>ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის შემთხვევაში (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, არანაკლებ 600 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 1000 ლარისა;</p> <p>ვ) ნებისმიერი სხვა დამსაქმებლის შემთხვევაში, მათ შორის რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), არანაკლებ 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 400 ლარისა.</p>		
10	<p>კომისია ვალდებულია 2006 წლის 17 ივლისამდე საბჭოს წარუდგინოს წინამდებარე დირექტივის შედეგების ანალიზი. მან უნდა წარმოადგინოს წინადადება</p>			ას	მიემართება კომისიას.



	ნებისმიერი საჭირო ცვლილების შესახებ.				
11	წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან გააცნონ კომისიას იმ კანონების, რეგულაციებისა და ადმინისტრაციული ნორმების ტექსტები, რომლებიც მათ მიიღეს იმ სფეროში, რომელზეც ვრცელდება წინამდებარე დირექტივა.			ას	მიემართება წვერ სახელმწიფოებს.
12	77/187EEC დირექტივა, დანართი I-ის „ა“ ნაწილით გათვალისწინებული დირექტივით შეტანილი ცვლილებებით, არის გაუქმებული. აღნიშნული ზიანს არ აყენებს წვერი სახელმწიფოების ვალდებულებებს, დანართი I-ის „ბ“ ნაწილით განსაზღვრულ ვადებში მოახდინონ იმპლემენტაცია.			ას	ეხება გაუქმებული დირექტივის საკითხს. არარელევანტურია საქართველოს შემთხვევაში.



	<p>მითითებები ძალადაკარგულ დირექტივაზე უნდა განიმარტოს როგორც მითითებები წინამდებარე დირექტივაზე და წაკითხულ უნდა იქნეს დანართ II-ში მოცემული კორელაციის ცხრილის მიხედვით.</p>					
13	<p>წინამდებარე დირექტივა ძალაში შედის <i>ევროპული თანამეგობრობის ოფიციალურ ჟურნალში</i> მისი გამოქვეყნებიდან მე-20 დღეს.</p>				ას	<p>მიემართება წევრ სახელმწიფოებს.</p>
14	<p>წინამდებარე დირექტივა განკუთვნილია წევრი სახელმწიფოებისთვის .</p>				ას	<p>მიემართება წევრ სახელმწიფოებს.</p>
დანართ I A ნაწილი	<p>შეცვლილი დირექტივა და ცვლილებების გამომწვევი დირექტივა</p>				ას	<p>I დანართში მითითებული ნორმა არასავალდებულოა საქართველოსთვის.</p>



	საბჭოს დირექტივა 77/187/EEC (OJ L 61, 5.3.1977, გვ. 26)				
	საბჭოს დირექტივა 98/50/EC (OJ L 201, 17.7.1998, გვ. 88)				
დანართი I B ნაწილი	ეროვნულ სამართალში დირექტივის ტრანსპოზიციისთვის განსაზღვრული საბოლოო ვადა (მე-12 მუხლში მითითებული)				ას I დანართში მითითებული ნორმა არასავალდებულოა საქართველოსთვის.
	დირექტივა	საბოლოო ვადა			
	77/187/EEC 98/50/EC	16 თებერვალი 1979 17 ივლისი 2001			
დანართი II	კორელაციის ცხრილი				ას II დანართში მითითებული ნორმა არასავალდებულოა საქართველოსთვის.
	დირექტივა 77/187/EEC	ეს დირექტივა			
	მუხლი 1 მუხლი 2 მუხლი 3 მუხლი 4 მუხლი 4a მუხლი 5 მუხლი 6 მუხლი 7 მუხლი 7a მუხლი 7b მუხლი 8 -----	მუხლი 1 მუხლი 2 მუხლი 3 მუხლი 4 მუხლი 5 მუხლი 6 მუხლი 7 მუხლი 8 მუხლი 9 მუხლი 10 მუხლი 11 მუხლი 12			





	----- ----- ----- -----	მუხლი 13 მუხლი 14 დანართი I დანართი II					
--	----------------------------------	---	--	--	--	--	--



ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი

<p>2006 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს <b>2006/54/EC</b> დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას</p>		<p>საქართველოს ნორმატიული აქტის / აქტების პროექტი / პროექტები და შესაბამისი მოქმედი ნორმატიული აქტი / აქტები , არსებობის შემთხვევაში :</p> <p>№1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“</p> <p>№2. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“</p> <p>№3. საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“</p> <p>№4. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი</p> <p>№5. საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“</p> <p>შესაბამისობა :</p> <p>სშ – სრულად შესაბამისი</p> <p>ნშ – ნაწილობრივ შესაბამისი</p> <p>შ – შეუსაბამო</p> <p>ას – არასავალდებულო</p>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
მუხლი ან ნაწილი	ნორმის ტექსტი	№	მუხლი ან პუნქტი	ნორმის ტექსტი	შესაბამისობა	შენიშვნები



			(ნაწილი)		
1	<p>წინამდებარე დირექტივის მიზანია დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის საკითხებში კაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანასწორი მოპყრობის პრინციპის განხორციელების უზრუნველყოფა.</p> <p>ამ მიზნით, იგი შეიცავს თანასწორი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებისთვის საჭირო დებულებებს შემდეგ საკითხებთან დაკავშირებით:</p> <p>(a) დასაქმებაზე ხელმისაწვდომობა, დაწინაურებისა და პროფესიული მომზადების ჩათვლით;</p> <p>(b) სამუშაო პირობები, მათ შორის, ანაზღაურება;</p>	3	1	<p>ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.</p>	სშ
		3	2.1	<p>საქართველოში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია.</p>	



<p>(c)სამსახურებრივი სოციალური დაზღვევის სქემები.</p> <p>იგი ასევე შეიცავს დებულებებს, რომლებიც უზრუნველყოფენ განხორციელების მეტ ეფექტიანობას სათანადო პროცედურების დადგენის გზით.</p>	2	1.2 (4.1)	<p>ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა</p>	
--	---	-----------	--	--



		2	1.2 (5)	<p>ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p> <p>აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში (მათ შორის ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე), დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში.</p> <p>დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, ვრცელდება:</p> <p>ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;</p> <p>ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა</p>	
--	--	---	------------	--	--



				<p>ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით)</p> <p>ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;</p> <p>დ) დასაქმებულთა ორგანიზაციის, დამსაქმებელთა ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;</p> <p>ე) სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე, მათ შორის სოციალური უზრუნველყოფის და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე.</p> <p>თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება აგრეთვე:</p> <p>ა) შრომით და წინასახელმეორეულეზო ურთიერთობებზე, მათ შორის:</p>	
		3	2.10		



			<p>ა.ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;</p> <p>ა.ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>ა.გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;</p> <p>ბ) დასაქმებულთა ორგანიზაციის, დამსაქმებელთა ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან</p>	
--	--	--	--	--





				<p>მიღებული სარგებლის ჩათვლით;</p> <p>გ) სოციალური დაცვისა და ჯანმრთელობის დაცვის პრობებზე, განათლებაზე, საქონლისა და მომსახურების მიწოდებაზე, მათ შორის:</p> <p>გ.ა) სოციალურ დაცვაზე, სოციალურ უზრუნველყოფაზე, სოციალურ შეღავათებზე და სხვა;</p> <p>გ.ბ) ჯანმრთელობის დაცვის მომსახურებაზე;</p> <p>გ.გ) განათლების ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>გ.დ) საჯაროდ ხელმისაწვდომი საქონლისა და მომსახურების მიღებაზე (საცხოვრებლის ჩათვლით).</p>		
2.1.a	<p>ამ დირექტივის მიზნებისთვის ტერმინებს აქვს შემდეგი მნიშვნელობა:</p> <p>(a) პირდაპირი დისკრიმინაცია - არის ისეთი მოპყრობა, სქესობრივი ნიშნით, რომელიც არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს, ჩააყენა ან მომავალში ჩააყენებს პირს ანალოგიურ</p>	2	1.2 (4.2)	<p>ამ კანონის მიზნებისათვის, პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ადგილი აქვს არათანაბარ მოპყრობას სხვა პირთან შედარებით, რომელიც არის, იყო ან შესაძლოა გამხდარიყო ანალოგიურ ან მსგავს მდგომარეობაში უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი.</p>	სშ	



	პირობებში სხვა პირთან შედარებით;				
2.1.b	b) ირიბი დისკრიმინაცია - არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით აშკარად ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ერთი სქესის პირს განსაკუთრებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს მეორე სქესის პირთან შედარებით, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამ დებულებას, კრიტერიუმს ან პრაქტიკას აქვს ობიექტური გამართლება და ემსახურება კანონით განსაზღვრულ მიზანს, ხოლო ამ მიზნის მიღწევის საშუალებები მიზანშეწონილი და აუცილებელია;	2	1.2 (4.3)	ამ კანონის მიზნებისათვის, არაპირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს სხვა პირთან შედარებით, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როცა ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები აუცილებელი და თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.	სშ
2.1.c	(c) შევიწროება - არის არასასურველი ქცევა პირის მიმართ სქესის ნიშნის მიხედვით, რომელიც მიზნად ისახავს ან	2	1.2 (4.5)	შევიწროება სამუშაო ადგილზე, (მათ შორის, სექსუალურ შევიწროება) ამ მუხლის პირველი პუნქტის მნიშვნელობით წარმოადგენს დისკრიმინაციის ფორმას,	სშ



	იწვევს პირის ღირსების შეურაცხყოფას, და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას;			როდესაც პირველ პუნქტში მითითებული რომელიმე ნიშნით განპირობებული არასასურველი ქცევა მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.		
2.1.d	(d) სექსუალური შევიწროება - არის სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შეურაცხყოფას, და დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას;	2	1.2 (4.6)	სექსუალურ შევიწროებად მიიჩნევა პირის მიმართ არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს. <b>შენიშვნა:</b> ამ კანონის მიზნებისთვის სექსუალური ხასიათის ქცევად მიიჩნევა სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და მიმართვა, გენიტალიების ჩვენება ან/და სექსუალური ხასიათის სხვა ნებისმიერი არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევა.	სშ	



2.1.e	(e) ანაზღაურება - არის ჩვეულებრივი ძირითადი ან მინიმალური შრომის ანაზღაურება ან ხელფასი და ნებისმიერი სხვა სახის ანაზღაურება ფულადი ან ნატურალური ფორმით, რომელსაც მუშაკი იღებს პირდაპირი ან არაპირდაპირი გზით დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე;	2	1.2 (41.1 )	შრომის ანაზღაურება არის ჩვეულებრივი ძირითადი (საბაზისო) ან მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი და ნებისმიერი სხვა სახის ანაზღაურება გადახდილი ფულადი ფორმით ან ნატურით, რომელსაც იღებს დამსაქმებელი პირდაპირ ან არაპირდაპირ დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ.	სშ	
2.1.f	(f) სამსახურებრივი სოციალური დაზღვევის სქემა - სქემა, რომელიც არ რეგულირდება სოციალური დაზღვევის საკითხებში კაცისა და ქალის თანასწორი მოპყრობის პრინციპის ეტაპობრივი განხორციელების შესახებ საბჭოს 1978 წლის 19 დეკემბრის	3	2.10“ გ“	თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება აგრეთვე: ... გ) სოციალური დაცვისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე, განათლებაზე, საქონლისა და მომსახურების მიწოდებაზე, მათ შორის: გ.ა) სოციალურ დაცვაზე, სოციალურ უზრუნველყოფაზე, სოციალურ შეღავათებზე და სხვა;	სშ	



<p>79/7/EEC  დირექტივით(1),  რომლის მიზანია  დასაქმებული ან  თვითდასაქმებული  მუშაკები, რომლებიც  მუშაობენ ერთ  საწარმოში ან  საწარმოთა ჯგუფში,  ეკონომიკური  საქმიანობის სფეროში,  პროფესიულ  სექტორში ან  სექტორთა ჯგუფში,  უზრუნველყოს  სოციალური  დახმარებით,  რომელიც  გათვალისწინებულია  კანონმდებლობით  დადგენილი  სოციალური  დაზღვევის სქემით  განსაზღვრული  სოციალური  დახმარების  დანამატებად ან მათ  ჩასანაცვლებლად,  მიუხედავად ასეთ  სქემაში  მონაწილეობის  სავალდებულო თუ  არჩევითი ხასიათისა.</p>			<p>გ.ბ) ჯანმრთელობის დაცვის  მომსახურებაზე;  გ.გ) განათლების  ხელმისაწვდომობაზე;  გ.დ) საჯაროდ  ხელმისაწვდომი საქონლისა  და მომსახურების მიღებაზე  (საცხოვრებლის ჩათვლით).</p>		
<p>2.2. ამ დირექტივის  მიზნებისთვის</p>	<p>2</p>	<p>1.2 (4.1)</p>	<p>ამ კანონის მიზნებისთვის,  დისკრიმინაცია ნიშნავს</p>	<p>სშ</p>	



<p>დისკრიმინაცია მოიცავს:</p> <p>(a) შევიწროებას და სექსუალურ შევიწროებას, ასევე ნებისმიერ ნაკლებ ხელსაყრელ მოპყრობას პირის მიერ ასეთი ქცევის უარყოფის ან დამორჩილების საფუძველზე;</p> <p>b) მითითებას პირის მიმართ სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის განხორციელებაზე;</p> <p>(c) ნებისმიერ ნაკლებ ხელსაყრელ მოპყრობას ქალის მიმართ, რომელიც დაკავშირებულია ორსულობასთან ან, მშობიარობასა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებასთან 92/85/EEC დირექტივის მნიშვნელობით.</p>		<p>განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის, ასევე ორსულობის, ასევე პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში</p>	
--	--	--	--



				<p>თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p>	
		2	1.2 (4.4)	<p>დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ქალისა და მამაკაცის მიერ შესრულებული თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდა.</p>	
		2	1.2 (4.5)	<p>შევიწროება სამუშაო ადგილზე, (მათ შორის, სექსუალურ შევიწროება) ამ მუხლის პირველი პუნქტის მნიშვნელობით წარმოადგენს დისკრიმინაციის ფორმას, როდესაც პირველ პუნქტში მითითებული რომელიმე ნიშნით განპირობებული არასასურველი ქცევა მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას</p>	
		2	1.2 (4.7)	<p>აკრძალულია დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან/და მის მიმართ</p>	





				ნებისმიერი სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისაგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.		
3	წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ გააგრძელონ ან დაიწყონ ღონისძიებები დამფუძნებელი ხელშეკრულების 141-ე მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული მნიშვნელობით, პროფესიულ კარიერაში კაცისა და ქალის სრული თანასწორობის პრაქტიკაში უზრუნველყოფის მიზნით.	2	1.2 (8)	დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება განსაკუთრებული ღონისძიებები, რომლებიც გამიზნულია იმ პირთა კონკრეტულ საჭიროებათა დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც სქესის, ასაკის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, ან სოციალური ან კულტურული სტატუსის გათვალისწინებით ჩვეულებრივ აღიარებულნი არიან, რომ საჭიროებენ განსაკუთრებულ დაცვას ან მხარდაჭერას.	სშ	
		2	1.2 (22.1)	დამსაქმებელი ხელს უწყობს დასაქმებულთა კვალიფიკაციის ამაღლებას.		
		2	1.2 (22.2)	ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად		



				<p>აყვანის გამო შევებულების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, რამდენადაც ეს აუცილებელია ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და არ იწვევს დამსაქმებლისათვის არაპროპორციული ფინანსური ხარჯების წარმოშობას.</p> <p>თუ პროფესიული გადამზადების, სწავლის ან კვალიფიკაციის ასამაღლებელ სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს დამსაქმებელი, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება.</p>		
2		2	1.2 (22.3)			
4	უნდა აღმოიფხვრას სქესის ნიშნით პირდაპირი და ირიბი	2	1.2 (4.4)	დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ქალისა და მამაკაცის მიერ	ნშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველო შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“



<p>დისკრიმინაცია ერთი და იგივე სამუშაოს ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოს შემთხვევაში ანაზღაურების ყველა ასპექტსა და პირობასთან დაკავშირებით.</p> <p>კერძოდ, თუ ანაზღაურების განსაზღვრის მიზნით გამოიყენება სამუშაოს კლასიფიკაციის სისტემა, ის უნდა ეფუძნებოდეს ერთი და იგივე კრიტერიუმებს, როგორც კაცის, ისე ქალის შემთხვევაში და უნდა იქნას შედგნილი ისე, რომ გამორიცხავდეს ნებისმიერ დისკრიმინაციას სქესობრივი ნიშნით.</p>			<p>შესრულებული თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდა.</p>		<p>ასახავს თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დამკვიდრების საჭიროებას და ამ მიმართულებით დაგეგმილ საკანონმდებლო ცვლილებებს.</p> <p>აქედან გამომდინარე, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია დირექტივასთან, თუმცა, ის არ ცნობს თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს, სამუშაოს კლასიფიკაციის სისტემას და შრომის ღირებულების განსაზღვრის კრიტერიუმებს.</p>
<p>5 მე-4 მუხლის შეზღუდვის გარეშე, დაუშვებელია პირდაპირი ან ირიბი დისკრიმინაცია სქესობრივი ნიშნით სამსახურებრივი სოციალური</p>	<p>2</p>	<p>1.2 (4.1)</p>	<p>ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური</p>	<p>სშ</p>	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტით „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ შემოთავაზებული დისკრიმინაციის დეფინიცია მოიცავს შრომისა და დასაქმების სფეროში თანასწორობის უზრუნველყოფის პრინციპებს, მათ შორის, მ სოციალური დაზღვევის სქემებიც ასეთის ა</p>



<p>დაზღვევის სქემებში, კერძოდ, შემდეგ საკითხებთან მიმართებაში:</p> <p>(a) ასეთი სქემების ფარგლები და მათზე ხელმისაწვდომობის პირობები;</p> <p>(b) შენატანების განხორციელების ვალდებულება და შენატანების გაანგარიშება;</p> <p>(c) სოციალური დახმარების გაანგარიშება, დამატებითი სოციალური დახმარების ჩათვლით, რომელიც განკუთვნილია მეუღლის ან კმაყოფაზე მყოფი პირებისთვის და პირობები, რომლებიც არეგულირებს სოციალური დახმარების ხანგრძლივობასა და მის შენარჩუნებას.</p>	<p>3</p>	<p>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, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p>	<p>შემთხვევაში. ამ თვალსაზრისით, კანონპროექტი, შეესაბამება დირექტივით დადგენილ სტანდარტს. ამასთან, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონი ეხება სოციალური დაცვის საკითხებს.</p> <p>გარდა ამისა, საქართველოს კანონმდებლობა არ უკრძალავს დამსაქმებელს თავისი კომპანიის ფარგლებში დაამკვიდროს ასეთი სქემები. ამგვარი მოცემულობის პირობებში კი, დამსაქმებელი შემოთავაზებული კანონმდებლობით ვალდებულია უზრუნველყოს თანასწორი მოპყრობა სოციალური დაზღვევის სქემებში.</p>
--	----------	---	---



			2.10 <sup>ა</sup> გ <sup>ა</sup>	თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება აგრეთვე: ... გ) სოციალური დაცვისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე, განათლებაზე, საქონლისა და მომსახურების მიწოდებაზე, მათ შორის: გ.ა) სოციალურ დაცვაზე, სოციალურ უზრუნველყოფაზე, სოციალურ შედავათებზე და სხვა; გ.ბ) ჯანმრთელობის დაცვის მომსახურებაზე; გ.გ) განათლების ხელმისაწვდომობაზე; გ.დ) საჯაროდ ხელმისაწვდომი საქონლისა და მომსახურების მიღებაზე (საცხოვრებლის ჩათვლით).		
6	ამ თავის მოქმედება ვრცელდება დასაქმებულ მოსახლეობაზე, მათ შორის თვითდასაქმებულ პირებზე, პირებზე, რომელთა საქმიანობა შეწყდა ავადმყოფობის, დედობის, უბედური შემთხვევის ან არანებაყოფლობითი	3	2.10 <sup>ა</sup> გ <sup>ა</sup>	თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება აგრეთვე: ... გ) სოციალური დაცვისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე, განათლებაზე, საქონლისა და მომსახურების მიწოდებაზე, მათ შორის: გ.ა) სოციალურ დაცვაზე, სოციალურ უზრუნველყოფაზე,	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ უზრუნველყოფს თანაბარ მოპყრობას შრომისა და დასაქმების სფეროში ნებისმიერ პირთან მიმართებით, ნებისმიერი ნიშნით. ამასთან, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონი ეხება სოციალური დაცვის საკითხებს, რომელიც მათ შორის ვრცელდება თვითდასაქმებულ პირებზე.  ამასთან, საქართველოს კანონმდებლობა არ უდამსაქმებელს თავისი კომპანიის ფ: დაამკვიდროს ასეთი სქემები. ამგვარი მოცე



	უმუშევრობის გამო, და სამუშაოს მაძიებელ პირებზე და პენსიაზე გასულ და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მუშაკებზე და მათი სახელით მოქმედ პირებზე, ეროვნული კანონმდებლობის ან/და პრაქტიკის თანახმად.			სოციალურ შეღავათებზე და სხვა; გ.ბ) ჯანმრთელობის დაცვის მომსახურებაზე; გ.გ) განათლების ხელმისაწვდომობაზე; გ.დ) საჯაროდ ხელმისაწვდომი საქონლისა და მომსახურების მიღებაზე (საცხოვრებლის ჩათვლით).		პირობებში კი, დამსაქმებელი შემოთავაზებულ კანონმდებლობით ვალდებულია უზრუნველყოს თანასწორი მოპყრობა სოციალური დაზღვევის სქემებში.
7.1	(a)სამსახურებრივი სოციალური დაზღვევის სქემებზე, რომლებიც უზრუნველყოფს შემდეგი რისკებისგან დაცვას: (i)ავადმყოფობა, (ii) ინვალიდობა, (iii) ხანდაზმულობა, მათ შორის პენსიაზე ნაადრევად გასვლა, (iv) საწარმოო ტრამვა და პროფესიული დაავადებები, (v) უმუშევრობა;  b) სამსახურებრივი სოციალური დაზღვევის სქემებს,	3	2.10 “გ“	თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება აგრეთვე: ... გ) სოციალური დაცვისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე, განათლებაზე, საქონლისა და მომსახურების მიწოდებაზე, მათ შორის: გ.ა) სოციალურ დაცვაზე, სოციალურ უზრუნველყოფაზე, სოციალურ შეღავათებზე და სხვა; გ.ბ) ჯანმრთელობის დაცვის მომსახურებაზე; გ.გ) განათლების ხელმისაწვდომობაზე; გ.დ) საჯაროდ ხელმისაწვდომი საქონლისა და მომსახურების მიღებაზე (საცხოვრებლის ჩათვლით).	ნშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ უზრუნველყოფს თანაბარ მოპყრობას შრომისა და დასაქმების სფეროში ნებისმიერ პირთან მიმართებით, ნებისმიერი ნიშნით. ამასთან, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი ეხება სოციალური დაცვის საკითხებს.  გარდა ამისა,, საქართველოს კანონმდებლობა არ უკრძალავს დამსაქმებელს თავისი კომპანიის ფარგლებში დაამკვიდროს ასეთი სქემები. ამგვარი მოცემულობის პირობებში კი, დამსაქმებელი შემოთავაზებული კანონმდებლობით ვალდებულია უზრუნველყოს თანასწორი მოპყრობა სოციალური დაზღვევის სქემებში.  საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“, მისი რეგულირების სფეროდან გამომდინარე, არ მოიხაავს სოციალური დაზღვევის სქემებს. აქედან გამომდინარე საქართველოს კანონმდებლობა ნაწილობრივ



	რომლებიც უზრუნველყოფს სხვა სახის სოციალურ დახმარებას ფულადი ან ნატურალური ფორმით, განსაკუთრებით, მარჩენალდაკარგულთა შეღავათებს და ოჯახის დახმარებას, თუ ეს დახმარებები წარმოადგენს ანაზღაურებას, რომელსაც დამსაქმებელი მუშაკს უხდის ამ უკანასკნელთან შრომითი ურთიერთობის გამო.					შესაბამისობაშია დირექტივით დადგენილ სტანდარტთან.
7.2.	ეს თავი ასევე ვრცელდება კონკრეტულ კატეგორიების მუშაკთა, საპენსიო სქემებზეც, როგორცაა საჯარო მოსამსახურეები, თუ სქემის თანახმად გადასახდელი საპენსიო გასაცემელის გადახდა ხდება საჯარო დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობის გამო.	3	2.10	თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება აგრეთვე: ა) შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე, მათ შორის: ა.ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე.	სშ	





	<p>ის ფაქტი, რომ აღნიშნული სქემა წარმოადგენს კანონით განსაზღვრული ზოგადი სქემის ნაწილს, არ ზღუდავს აღნიშნულ დებულებებს.</p>		<p>საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;</p> <p>ა.ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით)</p> <p>ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>ა.გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;</p> <p>ბ) დასაქმებულთა ორგანიზაციის, დამსაქმებელთა ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;</p> <p>გ) სოციალური დაცვისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე, განათლებაზე, საქონლისა და მომსახურების მიწოდებაზე, მათ შორის:</p> <p>გ.ა) სოციალურ დაცვაზე, სოციალურ</p>	
--	---	--	---	--



			<p>უზრუნველყოფაზე, სოციალურ შეღავათებზე და სხვა; გ.ბ) ჯანმრთელობის დაცვის მომსახურებაზე; გ.გ) განათლების ხელმისაწვდომობაზე; გ.დ) საჯაროდ ხელმისაწვდომი საქონლისა და მომსახურების მიღებაზე (საცხოვრებლის ჩათვლით).</p>		
--	--	--	---	--	--



8.1	<p>ეს თავი არ ვრცელდება:  (a) თვითდასაქმებულ პირებთან ინდივიდუალურ ხელშეკრულებებზე;  (b) თვითდასაქმებული პირებისთვის განკუთვნილ ერთ-წევრიან სქემებზე;  (c) მუშაკთა შემთხვევაში, სადაზღვეო ხელშეკრულებებზე, სადაც დამსაქმებელი მხარეს არ წარმოადგენს;  (d) სოციალური დაზღვევის სქემების ფაკულტატურ დებულებებზე, რომლებსაც ინდივიდუალურად სთავაზობენ მონაწილეებს, რათა უზრუნველყონ ისინი:  (i) დამატებითი სოციალური დახმარებით, ან  (ii) იმ თარიღის არჩევით, როდესაც იწყება ჩვეულებრივი სოციალური დახმარება</p>	1	1.1	<p>ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.</p> <p>შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.</p>	სშ	<p>გამონაკლისი ვერ გავრცელდება თვითდასაქმებულთა უფლებებზე, რამდენადაც საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ისედაც არ ეხება დასაქმებულთა ამ კატეგორიას.</p>
-----	---	---	-----	--	----	---



	<p>თვითდასაქმებული პირებისთვის, ან რამოდენიმე სოციალურ დახმარებას შორის არჩევანით;</p> <p>(e)</p> <p>სამსახურებრივი სოციალური დაზღვევის სქემებზე, თუ სოციალური დახმარება ფინანსდება მუშაკთა მიერ ნებაყოფილობით გადახდილი შენატანების საფუძველზე.</p>				
--	--	--	--	--	--



8.2	<p>ეს თავი ხელს არ უშლის დამსაქმებელს დაუნიშნოს საპენსიო დანამატი იმ პირებს, რომლებსაც სამსახურებრივი სოციალური დაზღვევის სქემის მიზნებისთვის უკვე შეუსრულდათ საპენსიო ასაკი, მაგრამ რომლებსაც კანონით გათვალისწინებული ასაკობრივი პენსიის მიზნებისთვის ჯერ არ მიუღწევიათ საპენსიო ასაკამდე; ეს საპენსიო დანამატი მიზნად ისახავს ამ პირებზე გაცემული სოციალური დახმარების მთლიანი თანხა გაუთანაბროს ან უფრო თანაბარი გახადოს იმ სოციალურ დახმარებებთან მიმართებაში, რომელსაც იმავე სიტუაციაში საპენსიო ასაკს მიღწეულ საწინააღმდეგო სქესის პირებს უხდიან, სანამ საპენსიო დანამატით მოსარგებლე პირები</p>	3	2.10	<p>თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება აგრეთვე:</p> <p>ა) შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე, მათ შორის:</p> <p>ა.ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;</p> <p>ა.ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამადლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>ა.გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;</p> <p>ბ) დასაქმებულთა ორგანიზაციის, დამსაქმებელთა</p>	სშ	<p>დირექტივის წარმოდგენილი ნორმა ეხება დასაქმებულის სოციალური დაცვის ნაწილში საპენსიო უზრუნველყოფისას თანაბარი მოპყრობის წესს. აღნიშნული გარანტირებულია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით.</p>
-----	---	---	------	---	----	---



	<p>არ მიაღწევენ კანონით გათვალისწინებულ საპენსიო ასაკს.</p>		<p>ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;</p> <p>გ) სოციალური დაცვისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე, განათლებაზე, საქონლისა და მომსახურების მიწოდებაზე, მათ შორის:</p> <p>გ.ა) სოციალურ დაცვაზე, სოციალურ უზრუნველყოფაზე, სოციალურ შეღავათებზე და სხვა;</p> <p>გ.ბ) ჯანმრთელობის დაცვის მომსახურებაზე;</p> <p>გ.გ) განათლების ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>გ.დ) საჯაროდ ხელმისაწვდომი საქონლისა და მომსახურების მიღებაზე (საცხოვრებლის ჩათვლით).</p>	
--	---	--	---	--



9	<p>თანასწორი მოპყრობის პრინციპის საწინააღმდეგო დებულებებზე და ითვლება სქესზე პირდაპირ ან ირიბად დაფუძნებული დებულებები, რომლებიც ეხება:</p> <p>(a) იმ პირების განსაზღვრას, რომელთაც აქვთ სამსახურებრივი სოციალური დაზღვევის სქემაში მონაწილეობის უფლება;</p> <p>(b) სამსახურებრივი სოციალური დაზღვევის სქემაში მონაწილეობის სავალდებულო ან არასავალდებულო ხასიათის განსაზღვრას;</p> <p>(c) განსხვავებული წესების დადგენას სქემაში ჩართვის ასაკთან, ან დასაქმების ან სქემაში მონაწილეობის მინიმალურ პერიოდთან დაკავშირებით,</p>	3	2.10	<p>თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება აგრეთვე:</p> <p>ა) შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე, მათ შორის:</p> <p>ა.ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;</p> <p>ა.ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამდლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>ა.გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;</p> <p>ბ) დასაქმებულთა ორგანიზაციის, დამსაქმებელთა</p>	წმ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ მისი რეგულირების სფეროდან გამომდინარე, არ მოიცავს სოციალური დაზღვევის სქემებს. გასათვალისწინებელია „დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის რეგულირება ზოგადად კრძალავს დისკრიმინაციულ მოპყრობას.</p>
---	--	---	------	--	----	---





<p>რომელიც აუცილებელია ამ სქემით გათვალისწინებული სოციალური დახმარების მისაღებად;</p> <p>(d) განსხვავებული წესების დადგენას, გარდა (თ) და (კ) პუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, შენატანების ანაზღაურების მიზნით, როდესაც მუშაკი გადის სქემიდან იმ პირობების დაკმაყოფილების გარეშე, რომლებიც გრძელვადიანი სოციალური დახმარების მიღების გადავადებულ უფლებას უზრუნველყოფენ;</p> <p>(e) ერთი ან მეორე სქესის მუშაკებისთვის სოციალური დახმარების გაცემის ან გაცემის შეზღუდვის განსხვავებული</p>		<p>ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;</p> <p>გ) სოციალური დაცვისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე, განათლებაზე, საქონლისა და მომსახურების მიწოდებაზე, მათ შორის:</p> <p>გ.ა) სოციალურ დაცვაზე, სოციალურ უზრუნველყოფაზე, სოციალურ შეღავათებზე და სხვა;</p> <p>გ.ბ) ჯანმრთელობის დაცვის მომსახურებაზე;</p> <p>გ.გ) განათლების ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>გ.დ) საჯაროდ ხელმისაწვდომი საქონლისა და მომსახურების მიღებაზე (საცხოვრებლის ჩათვლით).</p>	
--	--	---	--



<p>პირობების დაწესებას;  (f) განსხვავებული საპენსიო ასაკის დაწესებას;  (g) უფლებების შენარჩუნების ან მოპოვების შეჩერებას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ან ოჯახური პირობების გამო შვებულების პერიოდში, რომლის უფლებაც მინიჭებულია კანონით ან ხელშეკრულებით, და რომელიც ანაზღაურდება დამსაქმებლის მიერ;  (h) დახმარების სხვადასხვა ღონეების დადგენა, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შესაძლოა საჭირო იყოს აქტუარული გათვლების ფაქტორების გათვალისწინება, რომლებიც განსხვავდება სქესის</p>				
---	--	--	--	--



<p>მიხედვით ფიქსირებული საპენსიო შენატანების მქონე სქემის შემთხვევაში; დაფინანსებული ფიქსირებული საპენსიო გასაცემელის მქონე სქემის შემთხვევაში გარკვეული ელემენტები შესაძლოა იყოს არათანაბარი, როდესაც თანხების უთანასწორობა გამოწვეულია სქემის დაფინანსების განხორციელების დროს სქესის მიხედვით განსხვავებული აქტუარული ფაქტორების გამოყენებით;</p> <p>(i) მუშაკთა შენატანების განსხვავებული დონეების დადგენა;</p> <p>(j) დამსაქმებელთა შენატანების განსხვავებული დონეების დადგენა, გარდა:</p>					
---	--	--	--	--	--



<p>(i)ფიქსირებული საკენსიო შენატანების მქონე სქემების შემთხვევაში, რომელთა მიზანია საბოლოოდ გასაცემი სოციალური დახმარების თანხის გათანაბრება ან უფრო მეტად დაახლოება ორივე სქესის წარმომადგენლებისთვის;</p> <p>(ii)დაფინანსებული ფიქსირებული საკენსიო გასაცემელის მქონე სქემების შემთხვევაში, სადაც დამსაქმებლის შენატანები გამიზნულია უზრუნველყოს ფიქსირებული სოციალური დახმარების ღირებულების დასაფარად საჭირო თანხების არსებობა;</p> <p>(k) განსხვავებული სტანდარტების ან სტანდარტების დადგენას, რომლებიც</p>					
--	--	--	--	--	--



	<p>გამოიყენება მხოლოდ განსაზღვრული სქესის მუშაკთა მიმართ, გარდა (h) და (j) პუნქტებით განსაზღვრულისა, დახმარებების გადავადების გარანტიებთან ან უფლებების შენარჩუნებასთან დაკავშირებით, როცა მუშაკი ტოვებს სქემას.</p> <p>2. იმ შემთხვევაში, როდესაც ამ თავის ფარგლებში სოციალური დახმარების გაცემა ხდება სქემის მმართველი ორგანოების შეხედულებისამებრ, ეს უკანასკნელი უნდა აკმაყოფილებდეს თანასწორი მოპყრობის პრინციპს.</p>					
10	<p>1.წევრმა სახელმწიფოებმა აუცილებელი ზომები უნდა მიიღონ, რათა უზრუნველყონ, რომ თვითდასაქმებული პირებისთვის</p>				ას	<p>დირექტივის აღნიშნული დებულება მიემართება წევრი სახელმწიფოების ვალდებულებას დირექტივის მიღებასთან დაკავშირებით გასატარებელი ღონისძიებების თაობაზე.</p>



<p>განკუთვნილი სამსახურებრივი სოციალური დაზღვევის სქემების შესახებ დებულებები, რომლებიც ეწინააღმდეგება თანასწორი მოპყრობის პრინციპს გადასინჯოს და ძალაში შევიდეს არაუგვიანეს 1993 წლის 1 იანვრიდან; ხოლო იმ წევრმა სახელმწიფოებმა, რომელთა მიერთება ამ თარიღის შემდეგ მოხდა- იმ დღიდან, როდესაც 86/378/EEC დირექტივა ამოქმედდება მათ ტერიტორიაზე.</p> <p>2. ეს თავი არ გამორიცხავს, რომ თვითდასაქმებული პირების სამსახურებრივი სოციალური დაზღვევის სქემაში მონაწილეობის პერიოდთან დაკავშირებული უფლებები და ვალდებულებები ამ</p>				
--	--	--	--	--



	სქემის გადასინჯვამდე, რეგულირდებოდეს აღნიშნულ პერიოდში მოქმედი სქემის დებულებებით.				
11	<p>თვითდასაქმებული პირების სამსახურებრივი სოციალური დაზღვევის სქემებთან დაკავშირებით წევრ სახელმწიფოებს უფლება აქვთ გადაავადონ თანასწორი მოპყრობის პრინციპის სავალდებულო გამოყენება შემდეგ საკითხებთან მიმართებაში:</p> <p>(a) ასაკის ან შრომის პენსიის გაცემისთვის საპენსიო ასაკის განსაზღვრა და მისი შესაძლო შედეგები სხვა სახის სოციალურ დახმარებაზე:</p> <p>(i) იმ თარიღამდე, როდესაც აღნიშნული თანასწორობა მიიღწევა კანონით</p>			ას	<p>დირექტივის აღნიშნული დებულება მიემართება წევრი სახელმწიფოების ვალდებულებას დირექტივის მიღებასთან დაკავშირებით გასატარებელი ღონისძიებების თაობაზე.</p>





<p>გათვალისწინებული სქემებით, (ii) ან არაუგვიანეს იმ თარიღისა, როდესაც აღნიშნული თანასწორობა განისაზღვრება დირექტივით; (b) პენსია მარჩენალდაკარგულთათვის, სანამ ევროპის გაერთიანების კანონმდებლობით არ განისაზღვრება თანასწორი მოპყრობის პრინციპი აღნიშნულთან დაკავშირებით კანონით დადგენილ სოციალური დაზღვევის სქემებში; (c) მე-9(მ)(i) მუხლის გამოყენება აქტუარული გათვლების ფაქტორებთან დაკავშირებით 1999 წლის 1 იანვრამდე, ხოლო იმ წევრი სახელმწიფოებისთვის, რომლებიც ამ თარიღის შემდეგ გაწევრიანდნენ- იმ თარიღამდე, როდესაც</p>					
--	--	--	--	--	--



	86/378EEC დირექტივა ამოქმედდა მათ ტერიტორიაზე.				
12	1.ნებისმიერი, ამ თავის განხორციელებისკენ მიმართული ზომა მუშაკებთან დაკავშირებით უნდა მოიცავდეს 1990 წლის 17 მაისის შემდეგ პერიოდებში ნამსახურეობის საფუძველზე წარმოშობილი სამსახურებრივი სოციალური დაზღვევის სქემით გათვალისწინებულ ყველა სახის სოციალურ დახმარებას, და უკუქცევითი ძალა აქვს ამ თარიღის მიმართ, იმგვარად, რომ ზიანი არ მიადგეს იმ მუშაკებს, ან იმათი სახელით მომჩივან პირებს, რომლებმაც ამ თარიღამდე აღძრეს სამართალწარმოება ან შეიტანეს ანალოგიური სასარჩელო მოთხოვნა ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად. ასეთ			ას	აღნიშნული რეგულაციები დირექტივის უკუქცევით ძალაზე არარელევანტურია საქართველოსთან მიმართებაში.



<p>შემთხვევაში, განმახორციელებელ ზომებს აქვთ უკუქცევითი ძალა 1976 წლის 8 აპრილის მიმართ და მოიცავს ამ თარიღის შემდეგ დასაქმების პერიოდთან დაკავშირებულ ყველა სახის სოციალურ დახმარებას. იმ წევრი სახელმწიფოებისთვის , რომლებიც გაწევრიანდნენ ევროპის გაერთიანებაში 1976 წლის 8 აპრილის შემდეგ და 1990 წლის 17 მაისამდე, აღნიშნული თარიღი ჩანაცვლდება იმ თარიღით, როდესაც მათ ტერიტორიაზე ამოქმედდა დამფუძნებელი ხელშეკრულების 141-ე მუხლი.</p> <p>2. პირველი პუნქტის მეორე წინადადება ხელს არ უშლის ეროვნული წესების გამოყენებას, რომლებიც</p>					
--	--	--	--	--	--



<p>დაკავშირებულია ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად სარჩელის შეტანის ვადებთან იმ მუშაკებისთვის, ან მათი სახელით მოქმედი პირებისთვის, რომლებმაც წამოიწყეს სამართალწარმოება ან შეიტანეს ანალოგიური სასარჩელო მოთხოვნა ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად 1990 წლის 17 მაისამდე, იმ პირობით, რომ ეს წესები ამგვარი ქმედებისთვის ნაკლებ ხელსაყრელი არ არის, ვიდრე ქვეყნის შიგნით განხორციელებული მსგავსი ქმედებისთვის და რომ ისინი შეუძლებელს არ გახდინან ევროპის გაერთიანების კანონმდებლობით მათთვის მინიჭებული უფლებების პრაქტიკაში გამოყენებას.</p>					
---	--	--	--	--	--



<p>3. იმ წევრი სახელმწიფოების შემთხვევაში, რომლებიც გაწევრიანდნენ 1990 წლის 17 მაისის შემდეგ და რომლებიც 1994 წლის 1 იანვარს იყვნენ 'ევროპის ეკონომიკური სივრცის შესახებ შეთანხმების' ხელშემკვრელი მხარეები, პირველი პუნქტის პირველი წინადადებით განსაზღვრული თარიღი 1990 წლის 17 მაისი უნდა შეიცვალოს თარიღით 1994 წლის 1 იანვარი.</p> <p>4. ყველა დანარჩენი წევრი სახელმწიფოების შემთხვევაში, რომლებიც გაწევრიანდნენ 1990 წლის 17 მაისის შემდეგ, პირველი და მეორე პუნქტებით განსაზღვრული თარიღი 1990 წლის 17 მაისი უნდა შეიცვალოს იმ თარიღით, როდესაც</p>				
---	--	--	--	--



	მათ ტერიტორიაზე ამოქმედდა დამფუძნებელი ხელშეკრულების 141-ე მუხლი.					
13	კაცსა და ქალს შეუძლიათ მოქნილი საპენსიო ასაკის მოთხოვნა თანაბარი პირობების საფუძველზე; ეს არ ჩაითვლება, როგორც ამ თავთან შეუთავსებლობა.	3	2.10	თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება აგრეთვე: ა) შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე, მათ შორის: ა.ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად; ა.ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე; ა.გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და	სშ	



				<p>შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;</p> <p>ბ) დასაქმებულთა ორგანიზაციის, დამსაქმებელთა ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;</p> <p>გ) სოციალური დაცვისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე, განათლებაზე, საქონლისა და მომსახურების მიწოდებაზე, მათ შორის:</p> <p>გ.ა) <b>სოციალურ დაცვაზე, სოციალურ უზრუნველყოფაზე, სოციალურ შეღავათებზე და სხვა;</b></p> <p>გ.ბ) ჯანმრთელობის დაცვის მომსახურებაზე;</p> <p>გ.გ) განათლების ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>გ.დ) საჯაროდ ხელმისაწვდომი საქონლისა და მომსახურების მიღებაზე (საცხოვრებლის ჩათვლით).</p>	
14.1	დისკრიმინაციის აკრძალვა	2	1.2 (5)	აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით და წინასახელშეკრულებო	სშ





<p>1. დაუშვებელია საჯარო ან კერძო სექტორში, მათ შორის სახელმწიფო უწყებებში, სქესობრივი ნიშნით პირდაპირი ან ირიბი დისკრიმინაცია შემდეგ საკითხებთან დაკავშირებით:</p> <p>(a) დასაქმებაზე, თვითდასაქმებაზე ან პროფესიულ საქმიანობაზე ხელმისაწვდომობის პირობები, მათ შორის შერჩევის კრიტერიუმები და სამსახურში აყვანის პირობები, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად და პროფესიული იერარქიის ყველა დონეზე, დაწინაურების ჩათვლით;</p> <p>(b) პროფესიულ ორიენტაციაზე, პროფესიულ მომზადებაზე, პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლებასა და გადამზადებაზე</p>		<p>ურთიერთობაში (მათ შორის ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე), დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში.</p> <p>დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, ვრცელდება:</p> <p>ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;</p> <p>ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;</p> <p>დ) დასაქმებულთა ორგანიზაციის,</p>	
---	--	---	--



<p>ხელმისაწვდომობა, პრაქტიკული სამუშაო გამოცდილების ჩათვლით;</p> <p>(c) დასაქმება და სამუშაო პირობები, მათ შორის სამსახურიდან გათავისუფლება, ასევე ანაზღაურება, როგორც ეს დამფუძნებელი ხელშეკრულების 141-ე მუხლითაა გათვალისწინებული;</p> <p>(d) მუშაკთა ან დამსაქმებელთა ორგანიზაციის წევრობა ან ასეთ ორგანიზაციაში ჩართულობა, ან ნებისმიერი ორგანიზაციის წევრობა ან მათ საქმიანობაში მონაწილეობა, ან ნებისმიერ ორგანიზაციაში, რომლის წევრებიც არიან კონკრეტული პროფესიის პირები, მათ შორის ასეთი ორგანიზაციების მიერ გათვალისწინებული</p>	<p>2</p> <p>2</p>	<p>1.2 (22.1)</p> <p>1.2 (22.2)</p>	<p>დამსაქმებელთა ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;</p> <p>ე) სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე, მათ შორის სოციალური უზრუნველყოფის და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე.</p> <p>დამსაქმებელი ხელს უწყობს დასაქმებულთა კვალიფიკაციის ამაღლებას.</p> <p>ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის</p>	
---	-------------------	-------------------------------------	--	--



	სოციალური დახმარება.	2	1.2 (22.3)	<p>კვალიფიკაციის ამაღლება, რამდენადაც ეს აუცილებელია ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და არ იწვევს დამსაქმებლისათვის არაპროპორციული ფინანსური ხარჯების წარმოშობას.</p> <p>თუ პროფესიული გადამზადების, სწავლის ან კვალიფიკაციის ასამაღლებელ სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს დამსაქმებელი, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება.</p>		
14.2	წევრ სახელმწიფოებს უფლება აქვთ, დასაქმებაზე და დასაქმების წინმსწრებ მომზადებაზე ხელმისაწვდომობასთან დაკავშირებით, განსაზღვრონ, რომ გარკვეული განსხვავებული მოპყრობა სქესის	2	1.2 (6)	დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.	სშ	



	<p>ნიშნის მიხედვით, რომელიც დაფუძნებულია სქესთან დაკავშირებულ მახასიათებლებზე, არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას თუ იგი კონკრეტული პროფესიული საქმიანობის ხასიათიდან ან იმ პირობებიდან გამომდინარეობს, რომელშიც ხორციელდება კონკრეტული პროფესიული საქმიანობა და ეს მახასიათებელი პროფესიული საქმიანობის ძირითად და გადამწყვეტ მოთხოვნას წარმოადგენს, თუ მისი მიზანი არის კანონიერი ხოლო მოთხოვნა - თანაზომიერი.</p>					
15	<p>ქალს, რომელიც იმყოფება შვებულებაში ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო,</p>	2	1.2 (20.8 )	<p>დასაქმებულს უფლება აქვს ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად</p>	სშ	



	<p>უნდა ჰქონდეს შვებულების პერიოდის გასვლის შემდეგ სამსახურში მის თანამდებობაზე ან ტოლფას თანამდებობაზე დაბრუნების უფლება იმ პირობებით, რომლებიც მისთვის ნაკლებ ხელსაყრელი არ არის, და ასევე უფლება ისარგებლოს ნებისმიერი გაუმჯობესებული სამუშაო პირობებით, რისი უფლებაც მას ექნებოდა სამუშაოზე არყოფნის პერიოდში.</p>			<p>აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ დაბრუნდეს იგივე სამუშაოზე იმავე შრომითი პირობებით, ასევე ისარგებლოს ნებისმიერი გაუმჯობესებული შრომითი პირობებით იმ ფარგლებში, რისი მიღების უფლებაც მას ექნებოდა შესაბამისი შვებულებით რომ არ ესარგებლა.</p>		
16	<p>წინამდებარე დირექტივა არ ზღუდავს წევრი სახელმწიფოების უფლებას აღიარონ განსხვავებული უფლებები მამობის ან/და შვილად აყვანის გამო შვებულებასთან დაკავშირებით. იმ წევრმა სახელმწიფოებმა, რომლებიც აღიარებენ ასეთ უფლებებს, უნდა</p>	2	1.2 (37.3 )	<p>დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 604 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 587 კალენდარული დღის ოდენობით. ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე.</p>	ნშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ითვალისწინებს მამობის შვებულებას. თუმცა იგი არეგულირებს ბავშვის მოვლის გამო მამის ანაზღაურებად შვებულებას, ასევე ბავშვის შვილად აყვანის შვებულებას, ასევე, გათვალისწინებულია სამსახურში დაბრუნების შემდგომ მათი დაცვის გარანტიები.</p>



<p>მიიღონ საჭირო ზომები ამ უფლებებით სარგებლობის დროს მუშაკი კაცისა და ქალის სამსახურიდან გათავისუფლებისგან დასაცავად, და უზრუნველყონ, რომ აღნიშნული შვებულების პერიოდის გასვლის შემდეგ მათ ექნებათ სამსახურში თავიანთ თანამდებობაზე ან ტოლფას თანამდებობაზე დაბრუნების უფლება იმ პირობებით, რომლებიც მათთვის ნაკლებ ხელსაყრელი არ იქნება, და რომ ისინი ისარგებლებენ ნებისმიერი გაუმჯობესებული სამუშაო პირობით, რისი უფლებაც მათ ექნებოდათ სამუშაოზე არყოფნის პერიოდში.</p>	2	1.2 (37.4 )	<p>ამ მუხლის მე-3 პუნქტში მითითებული ბავშვის მოვლის გამო შვებულება, პირველ პუნქტში მითითებული ორსულობის და შშობიარობის შვებულების გამოყენებული დღეების გამოკლებით, შეუძლია მთლიანად ან ნაწილობრივ გამოიყენოს ბავშვის დედამ ან მამამ. ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს შესაბამისი დამსაქმებელი ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღების შესახებ. ბავშვის მოვლის გამო შვებულება ანაზღაურდება იმ შემთხვევაში თუ მისი გამოყენება ხდება ანაზღაურებადი 183 ან 200 კალენდარული დღის განმავლობაში.</p>		
---	---	-------------	---	--	--



17.1	<p>წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ სხვა შესაძლო კომპეტენტურ ორგანოებისადმი საჩივრით მიმართვის შემდეგ, საჭიროების შემთვევაში, მორიგების პროცედურების ჩათვლით, ყველა პირს, ვინც თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დარღვევის გამო თავს დაზარალებულად მიიჩნევს, ხელი მიუწვდებოდეს სასამართლო პროცედურებზე ამ დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულებების აღსრულების მიზნით, მას შემდეგაც კი, როდესაც დასრულდება სავარაუდო დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული ურთიერთობა.</p>	2	1.2 (75)	<p>1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების და შრომით უფლებებთან და პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის</p>	სშ	
------	--	---	----------	--	----	--





				<p>შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ – „შრომის კანონმდებლობა“) ეფექტური გამოყენება.~</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.</p>	
		2	1.2 (76)	<p>1. შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა</p>	



				<p>საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დადების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.</p>	
		2	1.2 (78)	<p>1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონით გათვალისწინებული შრომითი დისკრიმინაციის, მათ შორის პირდაპირი დისკრიმინაციის, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების აკრძალვის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ დებულებების დარღვევა, გამოიწვევს დაჯარიმებას 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.</p> <p>2. ამ მუხლის პირველი</p>	



			<p>პუნქტით  გათვალისწინებული  დარღვევისათვის  ადმინისტრაციული  სახდელის დაკისრებიდან 1  კალენდარული წლის  განმავლობაში იმავე  ქმედების განმეორებით  ჩადენა გამოიწვევს  დაჯარიმებას შესაბამისი  დარღვევისათვის  დაკისრებული ჯარიმის  ორმაგი ოდენობით.  შენიშვნა: შევიწროებისას  ან/და სექსუალური  შევიწროებისას  კონკრეტული ინდივიდის –  დამსაქმებელის  სამართალდამრღვევი  დასაქმებულის მიმართ  პასუხისმგებლობის  დაკისრება არ  ათავისუფლებს  დამსაქმებელს შესაბამისი  პასუხისმგებლობისგან.  დამსაქმებლისათვის  პასუხისმგებლობა შეიძლება  დადგეს, როცა  დამსაქმებლისათვის  ცნობილი გახდა  შევიწროების ან/და  სექსუალური შევიწროების  შესახებ და არ შეატყობინა  შრომის ინსპექციას</p>	
--	--	--	---	--



				<p>აღნიშნული ფაქტის შესახებ ან/და არ განხორციელა შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.</p>	
		3	6.1	<p>დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.</p>	
		3	8.1	<p>პირმა, რომელიც საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით/საჩივრით მიმართავს, უნდა მიუთითოს ის ფაქტები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, და უნდა წარადგინოს შესაბამისი მასალები;</p>	
		3	8.2	<p>პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების</p>	



				<p>განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.</p>	
		3	8.3	<p>თუ საქართველოს სახალხო დამცველი საჭიროდ მიიჩნევს, იგი უფლებამოსილია დანიშნოს ზეპირი მოსმენა და მოიწვიოს მხარეები საქმის მორიგებით დასასრულებლად. საქმის მორიგებით დასრულების შემთხვევაში საქართველოს სახალხო დამცველი ახორციელებს მორიგების აქტით განსაზღვრული ვალდებულებების შესრულების მონიტორინგს.</p>	
		3	8.4	<p>ნებისმიერი ადმინისტრაციული, სახელმწიფო ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო (მათ შორის, პროკურატურის, საგამოძიებო, სასამართლო ორგანო) ვალდებულია საქმის განხილვასთან დაკავშირებული მასალა, საბუთი, ახსნა-განმარტება და სხვა ინფორმაცია კანონით დადგენილი წესების დაცვით გადასცეს საქართველოს</p>	



				<p>სახალხო დამცველს მოთხოვნიდან 10 კალენდარული დღის ვადაში. თუ ინფორმაცია ნებაყოფლობით კერძო პირისგან მიიღება, მას საკუთარი მოთხოვნით შეიძლება აუნაზღაურდეს ინფორმაციის გადაცემასთან დაკავშირებული ასლის გადაღების და საფოსტო მომსახურების ხარჯები.</p> <p>საქართველოს სახალხო დამცველი განცხადებას/საჩივარს განიხილავს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.</p>	
		3	8.5		
		3	10.1	<p>ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.</p>	



		3	10.2	სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.		
		4	363 <sup>2</sup> 1	ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა. სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა.		
		4	363 <sup>2</sup> 1 <sup>1</sup>	საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია საქართველოს კანონმდებლობით მისთვის დაკისრებული დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის		





				<p>საკითხებზე ზედამხედველობის ფუნქციის შესრულებისას, როგორც მოსარჩელემ, ამ კოდექსის შესაბამისად, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს, თუ იურიდიულმა პირმა, სხვა ორგანიზაციულმა წარმონაქმნმა, პირთა გაერთიანებამ იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტმა მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს.</p>	
		4	363 <sup>2</sup> 2	<p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან პირს უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.</p>	
		4	363 <sup>2</sup> 2 <sup>1</sup>	<p>პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სარჩელით</p>	



		4	363 <sup>2</sup> 3	<p>მიმართოს სასამართლოს მაშინაც, თუ შრომითი ურთიერთობა, რომლის დროსაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა, დასრულებულია.</p> <p>პირს უფლება აქვს, ამ მუხლით გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს:</p> <p>ა) დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა;</p> <p>ბ) მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.</p>	
		4	363 <sup>2</sup> 4	<p>საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია სარჩელით მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს იმ იურიდიული პირის, სხვა ორგანიზაციული წარმონაქმნის, პირთა გაერთიანების იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტის მიერ მისი რეკომენდაციის შესრულება, რომელმაც, საქართველოს სახალხო დამცველის ვარაუდით,</p>	



				<p>დისკრიმინაციული ქმედება განახორციელა და მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა.</p>	
--	--	--	--	---	--



17.2	<p>წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ გაერთიანებები, ორგანიზაციები ან სხვა იურიდიული პირები, რომლებსაც ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული კრიტერიუმების საფუძველზე გააჩნიათ ამ დირექტივის დებულებების დაცვის უზრუნველყოფის კანონიერი ინტერესი, სარგებლობდნენ უფლებით მოსარჩელე მხარის სახელით ან მის მხარდასაჭერად, მისივე თანხმობის საფუძველზე, ჩაერთონ ნებისმიერ სამართალწარმოებაში ან/და ადმინისტრაციულ წარმოებაში, ამ დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებისთვის.</p>	3	3	<p>6.1 დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.</p> <p>8.1 პირმა, რომელიც საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით/საჩივრით მიმართავს, უნდა მიუთითოს ის ფაქტები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, და უნდა წარადგინოს შესაბამისი მასალები;</p> <p>8.2 პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმხორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.</p>	სშ	
		3	3			
		3	3			



		3	8.4	<p>თუ საქართველოს სახალხო დამცველი საჭიროდ მიიჩნევს, იგი უფლებამოსილია დანიშნოს ზეპირი მოსმენა და მოიწვიოს მხარეები საქმის მორიგებით დასასრულებლად. საქმის მორიგებით დასრულების შემთხვევაში საქართველოს სახალხო დამცველი ახორციელებს მორიგების აქტით განსაზღვრული ვალდებულებების შესრულების მონიტორინგს.</p> <p>ნებისმიერი ადმინისტრაციული, სახელმწიფო ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო (მათ შორის, პროკურატურის, საგამოძიებო, სასამართლო ორგანო) ვალდებულია საქმის განხილვასთან დაკავშირებული მასალა, საბუთი, ახსნა-განმარტება და სხვა ინფორმაცია კანონით დადგენილი წესების დაცვით გადასცეს საქართველოს სახალხო დამცველს მოთხოვნიდან 10 კალენდარული დღის ვადაში. თუ ინფორმაცია ნებაყოფლობით კერძო</p>	
--	--	---	-----	--	--



		3	8.5	პირისგან მიიღება, მას საკუთარი მოთხოვნით შეიძლება აუნაზღაურდეს ინფორმაციის გადაცემასთან დაკავშირებული ასლის გადაღების და საფოსტო მომსახურების ხარჯები.	
		3	10.1	საქართველოს სახალხო დამცველი განცხადებას/საჩივარს განიხილავს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.	
		3	10.2	ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.	
		3	10.2	სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.	



		4	363 <sup>2</sup> 1	<p>ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა.</p> <p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა.</p>	
		4	363 <sup>2</sup> 1 <sup>1</sup>	<p>საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია საქართველოს კანონმდებლობით მისთვის დაკისრებული დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხებზე ზედამხედველობის ფუნქციის შესრულებისას, როგორც მოსარჩელემ, ამ კოდექსის შესაბამისად,</p>	





				<p>სარჩელით მიმართოს სასამართლოს, თუ იურიდიულმა პირმა, სხვა ორგანიზაციულმა წარმონაქმნმა, პირთა გაერთიანებამ იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტმა მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს.</p>	
		4	363 <sup>2</sup> 2	<p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან პირს უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.</p>	
		4	363 <sup>2</sup> 2 <sup>1</sup>	<p>პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს მაშინაც, თუ შრომითი ურთიერთობა, რომლის დროსაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება</p>	



		4	363 <sup>2</sup> 3	<p>განხორციელდა, დასრულებულია.</p> <p>პირს უფლება აქვს, ამ მუხლით გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს:</p> <p>ა) დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა;</p> <p>ბ) მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.</p>	
		4	363 <sup>2</sup> 4	<p>საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია სარჩელით მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს იმ იურიდიული პირის, სხვა ორგანიზაციული წარმონაქმნის, პირთა გაერთიანების იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტის მიერ მისი რეკომენდაციის შესრულება, რომელმაც, საქართველოს სახალხო დამცველის ვარაუდით, დისკრიმინაციული ქმედება განახორციელა და მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა.</p>	



17.3	პირველი და მეორე პუნქტი არ ზღუდავს ეროვნული კანონმდებლობით განსაზღვრულ წესებს თანასწორი მოპყრობის პრინციპთან დაკავშირებით სარჩელის აღძვრის ვადებთან მიმართებაში.	3	10.2	სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.	სშ	
		4	363 <sup>2</sup> 1	ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა. სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა.		
		4	363 <sup>2</sup> 1 <sup>1</sup>	საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია საქართველოს კანონმდებლობით მისთვის დაკისრებული დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის		



				<p>საკითხებზე ზედამხედველობის ფუნქციის შესრულებისას, როგორც მოსარჩელემ, ამ კოდექსის შესაბამისად, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს, თუ იურიდიულმა პირმა, სხვა ორგანიზაციულმა წარმონაქმნმა, პირთა გაერთიანებამ იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტმა მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს.</p>	
		4	363 <sup>2</sup> 2	<p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან პირს უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.</p>	



18	<p>წევრმა სახელმწიფოებმა თავიანთ ეროვნულ სამართლებრივ სისტემებში უნდა დანერგონ ისეთი ზომები, რომლებიც საჭიროა რეალური და ეფექტური კომპენსაციისთვის ან ზიანის ანაზღაურებისთვის, როგორც ამას წევრი სახელმწიფოები განსაზღვრავენ იმ ზარალისთვის ან ზიანისთვის, რომელიც პირს მიადგა სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის შედეგად, მიყენებული ზიანის პროპორციული და გადამარწმუნებელი ეფექტის მქონე ფორმით. დაუშვებელია ასეთი კომპენსაციის ან ზიანის ანაზღაურების შეზღუდვა წინასწარი ზედა ზღვრის დაწესებით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს შეუძლია დაამტკიცოს,</p>	2	1.2 (48.8 )	<p>სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს ეფექტიანი კომპენსაციისა და ზიანის ანაზღაურების შესაძლებლობას დისკრიმინაციული საფუძვლით გათავისუფლების შემთხვევაში, ხოლო სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, ასევე, ითვალისწინებს დისკრიმინაციული, მათ შორის, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის გამო, დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტას ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრას, ან მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურებას.</p>
		4	363 <sup>2</sup> 3	<p>პირს უფლება აქვს, ამ მუხლით გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს:</p> <p>ა) დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა;</p> <p>ბ) მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.</p>		



	რომ მომჩივანის მიერ ამ დირექტივის მნიშვნელობით დისკრიმინაციის შედეგად განცდილი ერთადერთი ზიანი არის მისი სამსახურში მიღების განცხადების განხილვაზე უარის თქმა.				
19	1.წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ თავიანთი ეროვნული სასამართლო სისტემების შესაბამისი აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ როდესაც პირები, რომლებიც თავს თვლიან დაზარალებულად მათ მიმართ თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დარღვევის გამო, სასამართლოს ან სხვა კომპეტენტური ორგანოს წინაშე დაადგენენ ფაქტებს, რომელთა საფუძველზეც შესაძლოა ნავარაუდები იქნას პირდაპირი ან ირიბი	2	1.2 (7)	დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებულ დავებზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნის დარღვევით მოქმედებდა.	სშ



<p>დისკრიმინაციის არსებობა, მოპასუხე მხარეს დაეკისრება ვალდებულება დაამტკიცოს, რომ თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დარღვევას ადგილი არ ჰქონია.</p> <p>2. პირველი პუნქტი არ ზღუდავს წევრ სახელმწიფოებს დანერგონ მტკიცებულებებთან დაკავშირებული წესები, რომლებიც უფრო ხელსაყრელი იქნება მოსარჩელე მხარისთვის.</p> <p>3. წევრი სახელმწიფოებს შეუძლიათ არ გამოიყენონ პირველი პუნქტი ისეთი სამართალწარმოების მიმართ, სადაც საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გამოძიება ევალება სასამართლოს ან კომპეტენტურ ორგანოს.</p>					
--	--	--	--	--	--





<p>4. პირველი, მეორე და მესამე პუნქტები ასევე ვრცელდება:</p> <p>(a) დამფუძნებელი ხელშეკრულების 141-ე მუხლით გათვალისწინებულ სიტუაციებზე და, იმდენად რამდენადაც საქმე ეხება სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციას, ასევე 92/85/EEC და 96/34/EC დირექტივებით გათვალისწინებულ სიტუაციებზე;</p> <p>(b) ნებისმიერ სამოქალაქო ან ადმინისტრაციულ წარმოებაზე, რომელიც ეხება საჯარო ან კერძო სექტორს და რომელიც ითვალისწინებს ეროვნული კანონმდებლობით დადგენილ ზიანის ანაზღაურების საშუალებებს (ა) ქვე-პუნქტით განსაზღვრული ზომების შესაბამისად, ნებაყოფილობითი ხასიათის ან ეროვნული</p>					
--	--	--	--	--	--



	<p>კანონმდებლობით გათვალისწინებული არასასამართლო პროცედურების გარდა.</p> <p>5. ეს მუხლი არ ვრცელდება სისხლის სამართლის პროცედურებზე, თუ წევრი სახელმწიფოების მიერ სხვაგვარად არ არის დადგენილი.</p>				
20	<p>1.წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა განსაზღვრონ ორგანო ან ორგანოები პირის მიმართ სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე თანასწორი მოპყრობის ხელშეწყობის, ანალიზის, მონიტორინგისა და მხარდაჭერის უზრუნველსაყოფად და გაატარონ საჭირო ღონისძიებები ამ მიმართულებით. ეს ორგანოები შესაძლოა წარმოადგენდნენ იმ უწყებების ნაწილს, რომელთაც გააჩნიათ</p>	2	1.2 (75)	<p>1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის,</p>	სშ



	<p>ადამიანის უფლებების დაცვის ან ცალკეულ პირთა უფლებების უზრუნველყოფის პასუხისმგებლობა ეროვნულ დონეზე.</p> <p>2. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ ასეთი ორგანოების კომპეტენცია მოიცავდეს:</p> <p>(a) დისკრიმინაციის მსხვერპლთათვის დამოუკიდებელი დახმარების გაწევას დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული საჩივრების წარმოებისას მე-17 მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული დაზარალებულების, გაერთიანებების, ორგანიზაციების ან სხვა იურიდიული პირების უფლებების შეზღუდვის გარეშე;</p> <p>(b) დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით</p>	2	1.2	<p>საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების და შრომით უფლებებთან და პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ – „შრომის კანონმდებლობა“) ეფექტური გამოყენება.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.</p> <p>1. შრომის კანონმდებლობის</p>		
--	--	---	-----	--	--	--



	<p>დამოუკიდებელი კვლევების ჩატარებას; (c) დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ ნებისმიერ საკითხზე დამოუკიდებელი ანგარიშების გამოქვეყნებასა და რეკომენდაციების შემუშავებას; (d) სათანადო დონეზე ხელმისაწვდომი ინფორმაციის გაცვლას ევროპის შესაბამის ორგანოებთან, როგორცაა ნებისმიერი სამომავლო გენდერული თანასწორობის ევროპული ინსტიტუტი.</p>	<p>2</p>	<p>(76)             1.2 (78)</p>	<p>დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით. 2. შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დადების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.  1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონით გათვალისწინებული შრომითი დისკრიმინაციის, მათ შორის პირდაპირი დისკრიმინაციის, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების</p>	
--	--	----------	--	--	--



			<p>აკრძალვის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ დებულებების დარღვევა, გამოიწვევს დაჯარიმებას 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.</p> <p>2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისათვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.</p> <p>შენიშვნა: შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას კონკრეტული ინდივიდის – დამსაქმებელის სამართალდამრღვევი დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის</p>	
--	--	--	--	--



				<p>დაკისრება არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. დამსაქმებლისათვის პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს, როცა დამსაქმებლისათვის ცნობილი გახდა შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების შესახებ და არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას აღნიშნული ფაქტის შესახებ ან/და არ განახორციელა შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.</p> <p>დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.</p> <p>პირმა, რომელიც საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით/საჩივრით მიმართავს, უნდა მიუთითოს ის ფაქტები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის</p>	
		3	6.1		
		3	8.1		



				<p>საფუძველს იძლევა, და უნდა წარადგინოს შესაბამისი მასალები;</p> <p>პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმხორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.</p> <p>თუ საქართველოს სახალხო დამცველი საჭიროდ მიიჩნევს, იგი უფლებამოსილია დანიშნოს ზეპირი მოსმენა და მოიწვიოს მხარეები საქმის მორიგებით დასასრულებლად. საქმის მორიგებით დასრულების შემთხვევაში საქართველოს სახალხო დამცველი ახორციელებს მორიგების აქტით განსაზღვრული ვალდებულებების შესრულების მონიტორინგს.</p> <p>ნებისმიერი ადმინისტრაციული,</p>	
		3	8.2		
		3	8.3		





		3	8.4	<p>სახელმწიფო ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო (მათ შორის, პროკურატურის, საგამოძიებო, სასამართლო ორგანო) ვალდებულია საქმის განხილვასთან დაკავშირებული მასალა, საბუთი, ახსნა-განმარტება და სხვა ინფორმაცია კანონით დადგენილი წესების დაცვით გადასცეს საქართველოს სახალხო დამცველს მოთხოვნიდან 10 კალენდარული დღის ვადაში. თუ ინფორმაცია ნებაყოფლობით კერძო პირისგან მიიღება, მას საკუთარი მოთხოვნით შეიძლება აუნაზღაურდეს ინფორმაციის გადაცემასთან დაკავშირებული ასლის გადაღების და საფოსტო მომსახურების ხარჯები.</p> <p>საქართველოს სახალხო დამცველი განცხადებას/საჩივარს განიხილავს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.</p> <p>ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის</p>	
		3	8.5		



		3	10.1	<p>მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.</p> <p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.</p>		
		3	10.2			
		4	363 <sup>2</sup> 1	<p>ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა.</p> <p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს</p>		



		4	363 <sup>2</sup> 1 <sup>1</sup>	<p>სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა.</p> <p>საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია საქართველოს კანონმდებლობით მისთვის დაკისრებული დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხებზე ზედამხედველობის ფუნქციის შესრულებისას, როგორც მოსარჩელემ, ამ კოდექსის შესაბამისად, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს, თუ იურიდიულმა პირმა, სხვა ორგანიზაციულმა წარმონაქმნმა, პირთა გაერთიანებამ იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტმა მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს.</p> <p>სასამართლოსთვის</p>	
--	--	---	------------------------------------	--	--



		4	363 <sup>2</sup> 2	<p>სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან პირს უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.</p>	
		4	363 <sup>2</sup> 2 <sup>1</sup>	<p>პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს მაშინაც, თუ შრომითი ურთიერთობა, რომლის დროსაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა, დასრულებულია.</p>	
		4	363 <sup>2</sup> 3	<p>პირს უფლება აქვს, ამ მუხლით გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს:</p> <p>ა) დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა;</p> <p>ბ) მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.</p>	
				<p>საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია</p>	



		4	363 <sup>2</sup> 4	სარჩელით მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს იმ იურიდიული პირის, სხვა ორგანიზაციული წარმონაქმნის, პირთა გაერთიანების იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტის მიერ მისი რეკომენდაციის შესრულება, რომელმაც, საქართველოს სახალხო დამცველის ვარაუდით, დისკრიმინაციული ქმედება განახორციელა და მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა.		
21	1.ეროვნული ტრადიციებისა და პრაქტიკის გათვალისწინებით, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ ადექვატური ზომები სოციალურ პარტნიორებს შორის სოციალური დიალოგის მხარდასაჭერად თანასწორი მოპყრობის ხელშეწყობის მიზნით, მათ შორის, მაგალითად სამუშაო ადგილზე	2	1.2 (82. 1)	სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (შემდგომ – სამმხრივი კომისია) არის საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანო. სამხრივი კომისია ანგარიშვალდებულია სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარის – საქართველოს პრემიერ-მინისტრის წინაშე.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს სოციალური დიალოგის ფორმატს, სამმხრივი კომისიის სახით, რომლის მანდატი, ასევე, მოიცავს თანასწორობასა და დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საკითხებს.
		2	1.2 (82. 2)	სამმხრივი კომისია საქმიანობისას ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით,		



<p>დამკვიდრებულ პრაქტიკის, დასაქმებაზე, პროფესიულ მომზადებასა და დაწინაურებაზე ხელმისაწვდომობის მონიტორინგის გზით, და ასევე კოლექტიური ხელშეკრულებების, ქცევის კოდექსის, გამოცდილებისა და კარგი პრაქტიკის კვლევის ან გაზიარების მონიტორინგის საშუალებით.</p> <p>2. თუ ეს ეროვნული ტრადიციებსა და პრაქტიკას არ ეწინააღმდეგება, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მოუწოდონ სოციალურ პარტნიორებს, მათი ავტონომიის შეუზღუდავად, რომ ხელი შეუწყონ კაცისა და ქალის თანასწორობას და მოქნილ სამუშაო გრაფიკების შექმნას სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების</p>	<p>2</p> <p>2</p>	<p>1.2 (82.3)</p> <p>1.2 (82.4)</p>	<p>საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, საქართველოს კანონებით, საქართველოს პარლამენტის დადგენილებებით, საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანებებით და სხვა სამართლებრივი აქტებით.</p> <p>სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები.</p> <p>თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი, რომლებიც შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციას წარმოადგენდნენ. ამ ორგანიზაციების წარმომადგენელთა</p>	
---	-------------------	-------------------------------------	---	--



<p>ერთმანეთთან შეთავსების გამარტივების მიზნით, და სათანადო დონეზე გააფორმონ ხელშეკრულებები, რომლებიც ადგენს ანტიდისკრიმინაციულ წესებს პირველი მუხლით გათვალისწინებულ სფეროებში, რომლებიც მოქცეულია კოლექტიური ხელშეკრულების ფარგლებში. აღნიშნული ხელშეკრულებები უნდა იცავდეს ამ დირექტივის დებულებებს და განხორციელების შესაბამის ეროვნულ ღონისძიებებს.</p> <p>3. ეროვნული კანონმდებლობის, კოლექტიური ხელშეკრულებების ან პრაქტიკის შესაბამისად, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მოუწოდონ დამსაქმებლებს, რომ გეგმიური და</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>	<p>1.2 (82.5)</p> <p>1.2 (82.6)</p> <p>1.2 (82.7)</p>	<p>სამმხრივი კომისიის შემადგენლობაში შეყვანის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარე.</p> <p>თითოეული დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც სამმხრივი კომისიის მხარეა, თავად იღებს გადაწყვეტილებას სამმხრივი კომისიის წევრებად წარსადგენად საკუთარ წარმომადგენელთა შერჩევის თაობაზე.</p> <p>სამმხრივი კომისიის წევრებად წარდგენილი უნდა იქნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ კომისიის დანარჩენ 5-5 წევრს.</p> <p>სამმხრივი კომისიაში საქართველოს მთავრობას სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარესთან ერთად წარმოადგენენ ხელმძღვანელ</p>		
--	----------------------------	---	--	--	--





<p>სისტემატური გზით შეუწყონ ხელი კაცისა და ქალის თანასწორობას სამუშაო ადგილზე და დასაქმების ხელმისაწვდომობის, პროფესიული მომზადებისა და დაწინაურების კუთხით.</p> <p>4. ამ მიზნით, დამსაქმებლებს უნდა მოუწოდონ, რომ პერიოდულად უზრუნველყონ დასაქმებულებისთვის ან/და მათი წარმომადგენლებისთვის ინფორმაციის მიწოდება საწარმოში კაცისა და ქალის თანასწორი მოპყრობის შესახებ.</p> <p>აღნიშნული ინფორმაცია შესაძლოა მოიცავდეს ორგანიზაციის სხვადასხვა დონეზე კაცებისა და ქალების თანაფარდობის მიმოხილვას, მათ ანაზღაურებას და ანაზღაურებას შორის</p>	<p>2</p>	<p>1.2 (83.1)</p>	<p>თანამდებობაზე მყოფი პირები შემდეგი სახელმწიფო დაწესებულებებიდან:</p> <p>ა) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;</p> <p>ბ) საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო;</p> <p>გ) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;</p> <p>დ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;</p> <p>ე) საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო.</p> <p>სოციალური პარტნიორობა არის შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით სოციალურ პარტნიორობს – დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების), დასაქმებულის</p>	
--	----------	-------------------	---	--



	<p>სხვაობას და დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან თანამშრომლობით მდგომარეობის გაუმჯობესების შესაძლო ღონისძიებებს.</p>	2	1.2 (83. 2)	<p>(დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლებს – შორის დიალოგისა და თანამშრომლობის სისტემა.</p> <p>სამმხრივი კომისიის საქმიანობა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:</p> <p>ა) მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა;</p> <p>ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა;</p> <p>გ) ნდობა და კეთილსინდისიერება</p> <p>დ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა;</p> <p>დ) ინფორმირებულობა;</p> <p>ე) ვალდებულებათა შესრულება;</p> <p>ვ) ტრიპარტიზმი;</p> <p>ზ) კონსენსუსი.</p> <p>სოციალური პარტნიორობის განვითარება შესაძლებელია ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.</p> <p>სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:</p>		
		2	1.2 (83. 3)			



		<p>1.2 (84)</p>	<p>ა) ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, წევრებს შორის შეთანხმებისა და კონსენსუსის წახალისება;</p> <p>ბ) მთავრობასთან კონსულტაციების გამართვა შრომის, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული საერთო ინტერესის მქონე საკითხების, მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ, რომლებიც შეეხება სახელმწიფო ბიუჯეტს, მინიმალურ ხელფასს და ნებისმიერ სხვა საკითხს, რომლებმაც შესაძლოა გავლენა მოახდინონ დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესებზე;</p> <p>გ) შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, სამმხრივი კომისიის წევრთათვის</p>	
--	--	---------------------	--	--



				<p>მნიშვნელობის მქონე ნებისმიერ სხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისათვის წარდგენა .</p> <p>თავისი ფუნქციების შესასრულებლად, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, სამშრივი კომისია უფლებამოსილია:</p> <p>ა) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეთა მიერ დასმული საკითხები;</p> <p>ბ) კომისიის სხდომაზე მოისმინოს მხარეთა ინფორმაციები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე;</p> <p>გ) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოითხოვოს აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და შესაბამისი ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისაგან, აგრეთვე სხვა დაწესებულებებისაგან მის მიერ საკითხების განსახილველად საჭირო</p>	
--	--	--	--	--	--

2

1.2  
(85.  
1)



				<p>მასალები;  დ) საჭიროების შემთხვევაში, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, სათანადო წინადადებებისა და რეკომენდაციების შესამუშავებლად მოიწვიოს სხვადასხვა უწყების წარმომადგენლები, შესაბამისი დარგის სპეციალისტები და ექსპერტები. მათი მოწვევის დროს უნდა გამოირიცხოს ინტერესთა კონფლიქტი;</p> <p>ე) შეიმუშაოს და დაინტერესებულ პირებს წარუდგინოს წინადადებები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე.</p> <p>სამმხრივი კომისიის წევრთა უფლებამოსილების ვადაა 3 წელი. სამმხრივი კომისიის ახალი შემადგენლობა განისაზღვრება წინა შემადგენლობის უფლებამოსილების ვადის გასვლამდე.</p> <p>სამმხრივი კომისიის დებულებას, რომლითაც განისაზღვრება სამმხრივი კომისიის შემადგენლობა,</p>	
--	--	--	--	---	--

2

1.2  
(85.  
2)



		2	1.2 (85.3)	სტრუქტურა, საქმიანობისა და შემადგენლობის დამტკიცების წესები, დადგენილებით ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.		
		2	1.2 (85.4)	კონკრეტული საკითხების განხილვის მიზნით, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია შექმნას მუდმივი ან დროებითი ქვეკომიტეტები და სამუშაო ჯგუფები. სამმხრივი კომისიის ფარგლებში მუდმივად უნდა მოქმედებდეს ქვეკომიტეტი, რომლის ფუნქციაა სამმხრივი კონსულტაციის გამართვა „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ 1976 წლის №144 კონვენციით გათვალისწინებული საერთაშორისო შრომით სტანდარტებთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ.		
22	წევრმა სახელმწიფოებმა ხელი უნდა შეუწყონ	3	6.2. „კ“	საქართველოს კანონმდებლობით მინიჭებული	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველო კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალ



<p>დიალოგს შესაბამის არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, რომელთაც თავიანთი ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად, გააჩნიათ სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლაში მონაწილეობის კანონიერი ინტერესი თანასწორი მოპყრობის პრინციპის ხელშეწყობის მიზნით.</p>			<p>უფლებამოსილებების განსახორციელებლად საქართველოს სახალხო დამცველი:</p> <p>დისკრიმინაციის საკითხებზე თანამშრომლობს საერთაშორისო სახელმწიფო და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებთან.</p>	<p>შრომის კანონმდებლობის შემუშავებისა და აღსრულების პროცესში სოციალური პარტნიორების ჩართულობას და არ ეხება უშუალოდ სამოქალაქო საზოგადოების სხვა წარმომადგენლების მონაწილეობას. მიუხედავად ამისა, გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ მუშაობის პროცესში პრაქტიკაში უზრუნველყოფილია სამუშაო ჯგუფის ფორმატში სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენელთა მაქსიმალური ჩართულობა.</p> <p>გარდა ამისა, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონი, ასევე, ითვალისწინებს სახალხო დამცველის თანამშრომლობას სამოქალაქო საზოგადოებასთან დირექტივით გათვალისწინებულ საკითხებთან მიმართებით.</p>
<p>23 წევრმა სახელმწიფოებმა ყველა საჭირო ზომა უნდა მიიღონ იმის უზრუნველსაყოფად, რომ:</p> <p>(a) გაუქმდეს ნებისმიერი კანონი, რეგულაცია და ადმინისტრაციული დებულება, რომელიც ეწინააღმდეგება თანასწორი მოპყრობის პრინციპს;</p> <p>(b) გაუქმდეს ან შესწორდეს ინდივიდუალური ან</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>1</p>	<p>1.2 (14.7 )</p>	<p>ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.</p>	<p>სშ</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს ყველა იმ დებულების ბათილობას, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსით დადგენილ სტანდარტს და აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, კოდექსით დადგენილი სტანდარტი კი, ასევე, მოიცავს დისკრიმინაციის ამკრძალავ ნორმებს.</p>





<p>კოლექტიური ხელშეკრულებების ან შეთანხმებების, ან საწარმოთა შიდა რეგლამენტის დებულებები ან დამოუკიდებელი პროფესიული საქმიანობისა და პროფესიების და მუშაკთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციების მარეგულირებელი წესების ან ნებისმიერი სხვა შეთანხმების დებულებები, რომლებიც ეწინააღმდეგება თანასწორი მოპყრობის პრინციპს; (c)დაუშვებელია ასეთი დებულებების შემცველი სოციალური დაზღვევის სქემების დამტკიცება ან გაფართოვება ადმინისტრაციული ზომებით.</p>		<p>1.2 (57.9 )  1.3.</p>	<p>ბათილია კოლექტიური ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს.  შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.</p>		
<p>24 წევრმა სახელმწიფოებმა თავიანთ ეროვნულ საკანონმდებლო სისტემაში უნდა შემოიღონ ისეთი</p>	<p>2</p>	<p>1.2 (4.7)</p>	<p>აკრძალულია დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან/და მის მიმართ ნებისმიერი სახის უარყოფითი მოპყრობა და</p>	<p>სშ</p>	



	<p>ზომები, რომლებიც საჭიროა დასაქმებულების, მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობით ან/და პრაქტიკით გათვალისწინებული დასაქმებულთა წარმომადგენლების დასაცავად, რათა ადგილი არ ქონდეს მათ სამსახურიდან გათავისუფლებას ან მათ მიმართ სხვა არასასურველი მოპყრობას დამსაქმებლის მხრიდან, რომელიც წარმოადგენს რეაგირებას მუშაკის მიერ საწარმოს შიგნით ან ნებისმიერ სამართალწარმოების გზით გაკეთებულ საჩივარზე, რომლის მიზანია თანასწორიმოპყრობის პრინციპთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა.</p>			<p>მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისაგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.</p>		
25	<p>წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა დაადგინონ წესები სანქციების დაკისრებასთან</p>	2	1.2 (75)	<p>1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია</p>	სშ	<p>დირექტივა არ ადგენს სანქციის სახეებს და პასუხისმგებლობის ზომებს. ის მხოლოდ მოაწოდებს წევრ ქვეყნებს შეიმუშაოს პოლიტიკა, მიიღოს ზ დაადგინოს პასუხისმგებლობის მექანიზმები, რ</p>



<p>დაკავშირებით, ამ დირექტივის თანახმად მიღებული ეროვნული დებულებების დარღვევის შემთხვევაში, და ყველა ზომა უნდა მიიღონ ამ წესების გამოყენების უზრუნველსაყოფად. სანქციები, რომლებიც შესაძლოა გულისხმობდეს დაზარალებული მხარისთვის კომპენსაციის გადახდას, უნდა იყოს ეფექტური, პროპორციული და შემაკავებელი ეფექტის მქონე. წევრმა სახელმწიფოებმა ასეთი დებულებების შესახებ ევროპის კომისიას უნდა აცნობონ არა უგვიანეს 2005 წლის 5 ოქტომბრისა და ასევე დაუყოვნებლივ აცნობონ მას ნებისმიერი შემდგომი ცვლილების შესახებ, რომლებიც გავლენას</p>		<p>უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების და შრომით უფლებებთან და პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ – „შრომის კანონმდებლობა“)</p>	<p>დირექტივის დებულებათა დარღვევისთვის დაეკისრება დამრღვევს. თითოეული წევრი ქვეყანა ინდივიდუალურად ადგენს პასუხისმგებლობის ზომებს.</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტით „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ დადგენილია სანქციები, რომელიც ადგენს პასუხისმგებლობის ზომას დისკრიმინაციული მოპყრობისთვის.</p> <p>გარდა ამისა, სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა ითვალისწინებს დისკრიმინაციული მოპყრობის მსხვერპლისთვის ზიანის ანაზღაურების ფორმებს მატერიალური და არამატერიალური ზიანის სახით.</p>
---	--	---	---



	ახდენს დებულებებზე. ამ	2	1.2 (76)	<p>ეფექტური გამოყენება.~</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.</p> <p>1. შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით</p>	
--	------------------------	---	----------	---	--



		2	1.2 (78)	<p>გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დადების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.</p> <p>1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონით გათვალისწინებული შრომითი დისკრიმინაციის, მათ შორის პირდაპირი დისკრიმინაციის, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების აკრძალვის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ დებულებების დარღვევა, გამოიწვევს დაჯარიმებას 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.</p> <p>2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის</p>	
--	--	---	-------------	--	--



			<p>განმავლობაში იმავე  ქმედების განმეორებით  ჩადენა გამოიწვევს  დაჯარიმებას შესაბამისი  დარღვევისათვის  დაკისრებული ჯარიმის  ორმაგი ოდენობით.  შენიშვნა: შევიწროებისას  ან/და სექსუალური  შევიწროებისას  კონკრეტული ინდივიდის –  დამსაქმებელის  სამართალდამრღვევი  დასაქმებულის მიმართ  პასუხისმგებლობის  დაკისრება არ  ათავისუფლებს  დამსაქმებელს შესაბამისი  პასუხისმგებლობისგან.  დამსაქმებლისათვის  პასუხისმგებლობა შეიძლება  დადგეს, როცა  დამსაქმებლისათვის  ცნობილი გახდა  შევიწროების ან/და  სექსუალური შევიწროების  შესახებ და არ შეატყობინა  შრომის ინსპექციას  აღნიშნული ფაქტის შესახებ  ან/და არ განახორციელა  შესაბამისი ზომები  აღნიშნული ქმედების  აღსაკვეთად.</p>	
--	--	--	---	--



		3	6.1	<p>დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.</p>		
		3	8.1	<p>პირმა, რომელიც საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით/საჩივრით მიმართავს, უნდა მიუთითოს ის ფაქტები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, და უნდა წარადგინოს შესაბამისი მასალები;</p>		
		3	8.2	<p>პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმხორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.</p>		





		3	8.3	<p>თუ საქართველოს სახალხო დამცველი საჭიროდ მიიჩნევს, იგი უფლებამოსილია დანიშნოს ზეპირი მოსმენა და მოიწვიოს მხარეები საქმის მორიგებით დასასრულებლად. საქმის მორიგებით დასრულების შემთხვევაში საქართველოს სახალხო დამცველი ახორციელებს მორიგების აქტით განსაზღვრული ვალდებულებების შესრულების მონიტორინგს.</p>	
		3	8.4	<p>ნებისმიერი ადმინისტრაციული, სახელმწიფო ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო (მათ შორის, პროკურატურის, საგამოძიებო, სასამართლო ორგანო) ვალდებულია საქმის განხილვასთან დაკავშირებული მასალა, საბუთი, ახსნა-განმარტება და სხვა ინფორმაცია კანონით დადგენილი წესების დაცვით გადასცეს საქართველოს სახალხო დამცველს მოთხოვნიდან 10 კალენდარული დღის ვადაში. თუ ინფორმაცია ნებაყოფლობით კერძო</p>	



				პირისგან მიიღება, მას საკუთარი მოთხოვნით შეიძლება აუნაზღაურდეს ინფორმაციის გადაცემასთან დაკავშირებული ასლის გადაღების და საფოსტო მომსახურების ხარჯები.		
		3	8.5	საქართველოს სახალხო დამცველი განცხადებას/საჩივარს განიხილავს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.		
		3	10.1	ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.		
		3	10.2	სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.		



		4	363 <sup>2</sup> 1	<p>ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა.</p> <p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა.</p>	
		4	363 <sup>2</sup> 1 <sup>1</sup>	<p>საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია საქართველოს კანონმდებლობით მისთვის დაკისრებული დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხებზე ზედამხედველობის ფუნქციის შესრულებისას, როგორც მოსარჩელემ, ამ კოდექსის შესაბამისად,</p>	



				<p>სარჩელით მიმართოს სასამართლოს, თუ იურიდიულმა პირმა, სხვა ორგანიზაციულმა წარმონაქმნმა, პირთა გაერთიანებამ იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტმა მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს.</p>	
		4	363 <sup>2</sup> 2	<p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან პირს უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.</p>	
		4	363 <sup>2</sup> 2 <sup>1</sup>	<p>პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს მაშინაც, თუ შრომითი ურთიერთობა, რომლის დროსაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება</p>	



		4	363 <sup>2</sup> 3	<p>განხორციელდა, დასრულებულია.</p> <p>პირს უფლება აქვს, ამ მუხლით გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს:</p> <p>ა) დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა;</p> <p>ბ) მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.</p>	
26	<p>ეროვნული კანონმდებლობის, კოლექტიური ხელშეკრულებების ან პრაქტიკის შესაბამისად, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მოუწოდონ დამსაქმებლებს და პროფესიულ მომზადებაზე პასუხისმგებელ პირებს მიიღონ ეფექტური ზომები სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის ყველა ფორმის პრევენციის მიზნით, კერძოდ სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური</p>	3	2.10	<p>თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება აგრეთვე:</p> <p>ა) შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე, მათ შორის:</p> <p>ა.ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;</p> <p>ა.ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების,</p>	სშ



	<p>შევიწროების ჩათვლით, ასევე დასაქმებაზე, პროფესიულ მომზადებაზე და დაწინაურებაზე ხელმისაწვდომობის კუთხით</p>		<p>პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>ა.გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;</p> <p>ბ) დასაქმებულთა ორგანიზაციის, დამსაქმებელთა ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;</p> <p>გ) სოციალური დაცვისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე, განათლებაზე, საქონლისა და მომსახურების მიწოდებაზე, მათ შორის:</p> <p>გ.ა) სოციალურ დაცვაზე, სოციალურ უზრუნველყოფაზე, სოციალურ შედავათებზე და სხვა;</p> <p>გ.ბ) ჯანმრთელობის დაცვის მომსახურებაზე;</p>		
--	---	--	--	--	--



				გ.გ) განათლების ხელმისაწვდომობაზე; გ.დ) საჯაროდ ხელმისაწვდომი საქონლისა და მომსახურების მიღებაზე (საცხოვრებლის ჩათვლით).		
27	<p>1.წევრ სახელმწიფოებს უფლება აქვთ დანერგონ ან შეინარჩუნონ დებულებები, რომლებიც უფრო ხელსაყრელია თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დასაცავად, ვიდრე ამ დირექტივით გათვალისწინებული დებულებები.</p> <p>2. ამ დირექტივის განხორციელება არავითარ შემთხვევაში არ არის საკმარისი საფუძველი მუშაკთა დაცვის დონის შესამცირებლად იმ სფეროებში რომლებზედაც ეს დირექტივა ვრცელდება; იგი არ ზღუდავს წევრი სახელმწიფოების უფლებას რეაგირება</p>				ას	შინაარსობრივად არარელევანტურია საქართველოს ორგანული კანონის პროექტისთვის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“. ამასთან, მიემართება წევრ სახელმწიფოებს.





	<p>მოახდინონ სიტუაციის ცვლილებაზე კანონების, რეგულაციების და ადმინისტრაციული დებულებების მიღებით, რომლებიც განსხვავდებიან ამ დირექტივის თაობაზე შეტყობინების მიღების მომენტში მოქმედი ვერსიებისგან, იმ პირობით, რომ დაცულია ამ დირექტივის დებულებები.</p>					
28	<p>1. წინამდებარე დირექტივა არ ზღუდავს ქალთა დაცვასთან, განსაკუთრებით ორსულობასთან და დედობასთან, დაკავშირებულ დებულებებს.</p> <p>2. წინამდებარე დირექტივა არ ზღუდავს 96/34/EC და 92/85/EEC დირექტივების დებულებებს.</p>				ას	<p>შინაარსობრივად არარელევანტურია საქართველოს ორგანული კანონის პროექტისთვის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“. ამასთან, მიემართება წევრ სახელმწიფოებს.</p>
29	<p>ამ დირექტივით გათვალისწინებულ</p>	5	1	<p>ეს კანონი ადგენს ქალისა და მამაკაცის საქართველოს</p>	სშ	<p>საქართველოს კანონი „გენდერული თანასა შესახებ“ მოიცავს გენდერული თანასწორობის</p>



<p>სფეროებში კანონების, რეგულაციების, ადმინისტრაციული დებულებების, პოლიტიკისა და საქმიანობის ჩამოყალიბებისა და განხორციელების დროს წევრმა სახელმწიფოებმა აქტიურად უნდა გაითვალისწინონ კაცისა და ქალის თანასწორობის მიზანი.</p>	<p>5</p>	<p>2</p>	<p>კონსტიტუციით განსაზღვრული თანასწორი უფლებების, თავისუფლებებისა და შესაძლებლობების უზრუნველყოფის ძირითად გარანტიებს, განსაზღვრავს საზოგადოებრივი ცხოვრების შესაბამის სფეროებში მათი განხორციელების სამართლებრივ მექანიზმებსა და პირობებს.</p> <p>ამ კანონის მიზნებია: უზრუნველყოს საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში დისკრიმინაციის დაუშვებლობა, სათანადო პირობების შექმნა ქალისა და მამაკაცის თანასწორი უფლებების, თავისუფლებებისა და შესაძლებლობების რეალიზაციისათვის, ხელი შეუწყოს დისკრიმინაციის თავიდან აცილებასა და აღმოფხვრას.</p>	<p>გასატარებელ მთელ რიგ ღონისძიებებს, მათ შორის, გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად შესაბამის ინსტიტუციურ მექანიზმებს (პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო, სახალხო დამცველი და სხვ).</p>
	<p>5</p>	<p>4.1</p>	<p>სახელმწიფო ხელს უწყობს და უზრუნველყოფს ქალისა და მამაკაცის თანასწორ უფლებებს პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ ცხოვრებაში.</p>	



		5	4.2	<p>გენდერული თანასწორობის დაცვის მიზნით, დისკრიმინაციის გარეშე უზრუნველყოფილია:</p> <p>ა) ქალისა და მამაკაცის თანასწორი ინდივიდუალური უფლებები და თავისუფლებები.</p> <p>ბ) ქალისა და მამაკაცისათვის განათლების მიღების თანაბარი ხელმისაწვდომობა და განათლების თავისუფალი არჩევანი სწავლების ყველა ეტაპზე;</p> <p>გ) მეუღლეთა უფლებრივი თანასწორობა;</p> <p>დ) შვილებთან დაკავშირებული თანასწორი უფლებები და მოვალეობები;</p> <p>ე) ქალისა და მამაკაცის თანასწორი უფლება-მოვალეობები – იყვნენ ბავშვთა მეურვეები, მზრუნველები, რწმუნებულები, მშვილებლები;</p> <p>ვ) ოჯახსა და საზოგადოებაში ძალადობის აღმოფხვრის ხელშეწყობა;</p> <p>ზ) პროფესიის ან სამუშაოს სახეობის თავისუფლად არჩევა, თანამდებობრივი დაწინაურება, პროფესიული</p>	
--	--	---	-----	---	--



				<p>მომზადება/გადამზადება;თ) ს აჯარო სამსახურში თანამდებობის დაკავება პროფესიული ნიშნის, უნარ-ჩვევებისა და კვალიფიკაციის შესაბამისად;</p> <p>ი) თანასწორი მოპყრობა ქალისა და მამაკაცის მუშაობის ხარისხის შეფასებისას;</p> <p>კ) თანაბარი სოციალური უზრუნველყოფა ქალისა და მამაკაცის ავადმყოფობისას და შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის დადგენის შემთხვევაში;</p> <p>ლ) თანასწორი შესაძლებლობების შექმნა ქალისა და მამაკაცის ჯანმრთელობის დაცვისას;</p> <p>მ) ქალისა და მამაკაცისათვის თანასწორი შესაძლებლობების შექმნა ინფორმაციის ხელმისაწვდომობისას.</p>	
		5	4.3	<p>საქართველოს კანონმდებლობა გენდერული თანასწორობის შესახებ ემყარება საქართველოს კონსტიტუციას, საერთაშორისო ხელშეკრულებებსა და შეთანხმებებს, ამ კანონსა და სხვა ნორმატიულ აქტებს.</p>	



		5	5	გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით ოფიციალურ სტატისტიკურ ანგარიშებში შეიტანება სქესის ნიშნით განცალკევებული მონაცემები.	
		5	6.1	<p>შრომითი ურთიერთობებისას დაუშვებელია:</p> <p>ა) პირის შევიწროება – სქესის ნიშნით პირის დევნა, იძულება ან/და პირის მიმართ არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას;</p> <p>ბ) სექსუალური შევიწროება – სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.</p>	



		5	6.2	სახელმწიფო ხელს უწყობს დასაქმების თანაბარ ხელმისაწვდომობას ორივე სქესის პირთათვის.			
		5	6.3	დასაქმებისას და შრომითი მოვალეობების შესრულებისას დასაშვებია სქესის ნიშნით პირთა არათანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენება ან/და მათთვის უპირატესობის მინიჭება, რაც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.			
		5	6.4	საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით უზრუნველყოფილია ორსული ქალებისა და მეძუძური დედებისათვის შრომის ხელსაყრელი პირობების შექმნა, რაც გამორიცხავს მათ საქმიანობას მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან გარემოში, აგრეთვე ღამის საათებში.			



		5	12.1	<p>საქართველოს პარლამენტი საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და საქართველოს სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების შესაბამისად განსაზღვრავს გენდერულ სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითად მიმართულებებს, უზრუნველყოფს გენდერული თანასწორობის სფეროში საკანონმდებლო ბაზის შექმნასა და განვითარებას, განიხილავს და ამტკიცებს შესაბამის სტრატეგიას, აკონტროლებს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე საქართველოს პარლამენტის წინაშე ანგარიშვალდებული ორგანოების საქმიანობას.</p>	
		5	12.6	<p>საქართველოს მთავრობა გენდერულ და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სხვა საკითხებზე სისტემური და კოორდინირებული მუშაობის უზრუნველსაყოფად ქმნის გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა</p>	





				<p>და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორის კომისიას. უწყებათაშორისი კომისიის შემადგენლობა, სტატუსი, ფუნქციები, უფლებამოსილება და საქმიანობის წესი განისაზღვრება უწყებათაშორისი კომისიის დებულებით, რომელსაც ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.</p>	
		5	12.1.1	<p>ავტონომიური რესპუბლიკების ხელისუფლების ორგანოები საქართველოსა და ავტონომიური რესპუბლიკების კანონმდებლობების თანახმად შეიმუშავენ და ახორციელებენ ღონისძიებებს შესაბამის ავტონომიურ რესპუბლიკაში დისკრიმინაციის გამოვლენისა და აღმოფხვრის უზრუნველსაყოფად</p>	
		5	12.1.2	<p>ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი წარმომადგენლობითი ორგანოები საქართველოსა და ავტონომიური რესპუბლიკების</p>	



		5	13.1	<p>კანონმდებლობების თანახმად შესაბამის ავტონომიურ რესპუბლიკაში გენდერულ საკითხებზე სისტემური და საქართველოს პარლამენტის მიერ შექმნილ გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედ საპარლამენტო საბჭოსთან კოორდინირებული მუშაობის უზრუნველსაყოფად ქმნიან გენდერული თანასწორობის საბჭოს, რომლის შემადგენლობა, სტატუსი, ფუნქციები, უფლებამოსილება და საქართველოს პარლამენტის მიერ შექმნილ გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედ საპარლამენტო საბჭოსთან ურთიერთობა განისაზღვრება შესაბამისი ავტონომიური რესპუბლიკის უმაღლესი წარმომადგენლობითი ორგანოს რეგლამენტითა და გენდერული თანასწორობის საბჭოს დებულებით, რომელსაც ამტკიცებს შესაბამისი ავტონომიური რესპუბლიკის უმაღლესი წარმომადგენლობითი ორგანო</p>	
--	--	---	------	--	--



		5	13.1 <sup>1</sup>	<p>მუნიციპალიტეტის ორგანოები საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებების, საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი“, ამ კანონის, საქართველოს სხვა საკანონმდებლო აქტებისა და მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ნორმატიული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების შესაბამისად შეიმუშავენ და ახორციელებენ ღონისძიებებს ადგილებზე დისკრიმინაციის გამოვლენისა და აღმოფხვრის უზრუნველსაყოფად.</p> <p>მუნიციპალიტეტის საკრებულო მუნიციპალიტეტში გენდერულ საკითხებზე სისტემური და საქართველოს პარლამენტის მიერ შექმნილ გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედ საპარლამენტო საბჭოსთან კოორდინირებული მუშაობის უზრუნველსაყოფად ქმნის მუნიციპალურ გენდერული თანასწორობის საბჭოს, რომლის შემადგენლობა,</p>	
--	--	---	-------------------	---	--



		5	13.1 <sup>2</sup>	<p>სტატუსი, ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება მუნიციპალიტეტის საკრებულოს რეგლამენტითა და მუნიციპალური გენდერული თანასწორობის საბჭოს დებულებით, რომელსაც ამტკიცებს შესაბამისი საკრებულო.</p>	
		5	13.2	<p>მუნიციპალიტეტში გენდერული თანასწორობის საკითხების შესწავლის, განსახორციელებელი საქმიანობის დაგეგმვის და ღონისძიებების კოორდინაციის მიზნით მუნიციპალიტეტის მერი განსაზღვრავს შესაბამის მერიაში გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელ საჯარო მოსამსახურეს.</p> <p>ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულის ბიუჯეტი, სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების პრიორიტეტები, მუნიციპალური პროგრამები და გეგმები იმგვარად უნდა შემუშავდეს, რომ გამოირიცხოს ნებისმიერი ფორმის დისკრიმინაცია.</p>	



				<p>სახელმწიფო ორგანოები თავიანთი კომპეტენციის ფარგლებში უწევენ ორგანიზაციულ, საინფორმაციო და სხვა სახის დახმარებას ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებს მათ საქმიანობაში დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მიზნით.</p>	
		5	13.3		
			14.2	<p>საქართველოს სახალხო დამცველი თავისი კომპეტენციის ფარგლებში უზრუნველყოფს გენდერული თანასწორობის დაცვის მონიტორინგს და რეაგირებას ახდენს გენდერული თანასწორობის დარღვევაზე.</p>	
		5		<p>საქართველოს სახალხო დამცველი გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის მიზნით ახორციელებს მისთვის „სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით მინიჭებულ უფლებამოსილებებს.</p>	



30	<p>წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ ამ დირექტივის თანახმად მიღებული ზომებისა და უკვე მოქმედ დებულებების შესახებ ინფორმაცია მიაწოდონ ყველა დაინტერესებული მხარეს ყველა შესაფერისი საშუალებით და, აუცილებლობის შემთხვევაში, სამუშაო ადგილზე.</p>	5	12.6	<p>საქართველოს მთავრობა გენდერულ და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სხვა საკითხებზე სისტემური და კოორდინირებული მუშაობის უზრუნველსაყოფად ქმნის გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორის კომისიას. უწყებათაშორისი კომისიის შემადგენლობა, სტატუსი, ფუნქციები, უფლებამოსილება და საქმიანობის წესი განისაზღვრება უწყებათაშორისი კომისიის დებულებით, რომელსაც ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.</p>	სშ	
31	<p>1.2011 წლის 15 თებერვლისთვის, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მიაწოდონ ევროკომისიას ყველა ინფორმაცია, რომელიც აუცილებელია ევროკომისიისთვის ამ დირექტივის განხორციელების</p>				ას	წარმოადგენს წევრი სახელმწიფოს ვალდებულებას.



<p>შესახებ ანგარიშის მოსამზადებლად და ევროპარლამენტისა და ევროსაბჭოსთვის წარსადგენად.</p> <p>2. პირველი პუნქტის შეზღუდვის გარეშე, წევრმა სახელმწიფოებმა ყოველ ოთხ წელიწადში ერთხელ უნდა მიაწოდონ ევროკომისიას დამფუძნებელი ხელშეკრულების 141-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად განხორციელებული ნებისმიერი ღონისძიების ტექსტი, ასევე ანგარიშები ამ ღონისძიებებისა და მათი განხორციელების შესახებ. ამ ინფორმაციის საფუძველზე, კომისია ყოველ ოთხ წელიწადში ერთხელ, მიიღებს და გამოაქვეყნებს ანგარიშს, რომელშიც მოცემულია გატარებული ნებისმიერი</p>					
--	--	--	--	--	--





	<p>ლონისძიების შედარებითი შეფასება ამსტერდამის ხელშეკრულების საბოლოო აქტზე თანდართული № 28 დეკლარაციის ჭრილში.</p> <p>3. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა შეაფასონ მე-14 მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრული პროფესიული საქმიანობა, რათა, სოციალური განვითარების გათვალისწინებით, გადაწყვიტონ, თუ რამდენად გამართლებულია კონკრეტული გამონაკლისების შენარჩუნება. მათ პერიოდულად, მაგრამ არანაკლებ ყოველ რვა წელიწადში ერთხელ, უნდა აცნობონ კომისიას ამ შეფასების შედეგების შესახებ.</p>					
32	<p>არაუგვიანეს 2011 წლის 15 თებერვლისა, ევროკომისიამ უნდა გადასინჯოს ამ დირექტივის</p>				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს ვალდებულებას.



	<p>მოქმედება და, საჭიროების შემთხვევაში, წარმოადგინოს წინადადებები იმ ცვლილებების შესახებ, რომლებიც მას საჭიროდ მიაჩნია.</p>				
33	<p>არაუგვიანეს 2008 წლის 15 აგვისტომდე, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა ამოქმედონ კანონები, რეგულაციები და ადმინისტრაციული დებულებები, რომლებიც საჭიროა ამ დირექტივის დასაკმაყოფილებლად, ან ამ თარიღამდე უზრუნველყონ მენეჯმენტისა და მუშაკთა მიერ შეთანხმების სახით შემუშავებული აუცილებელი დებულებების წარმოდგენა. კონკრეტული სირთულეების გათვალისწინებით, საჭიროების შემთხვევაში, წევრ სახელმწიფოებს მიეცემათ დამატებით</p>				<p>ას წარმოადგენს წევრი სახელმწიფოს ვალდებულებას.</p>



<p>ერთ წლამდე ვადა ამ დირექტივასთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად.წვერი სახელმწიფოების მიერ აღნიშნული ზომების მიღებისას, მათი ოფიციალურად გამოქვეყნების შემთხვევაში, ეს ზომები უნდა შეიცავდეს მითითებას ან მათ თან უნდა ახლდეს მითითება ამ დირექტივაზე. ისინი ასევე უნდა შეიცავდეს განცხადებას, რომ არსებულ კანონებში, რეგულაციებსა და ადმინისტრაციულ დებულებებში იმ დირექტივებზე გაკეთებული მითითებები, რომლებიც გაუქმებულია ამ დირექტივით, განმარტებული უნდა იქნას, როგორც ამ დირექტივაზე მითითება. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა განსაზღვრონ ამ მითითების ფორმა და ამ განცხადების</p>					
---	--	--	--	--	--



<p>ფორმულირება. ამ დირექტივის ეროვნულ კანონმდებლობაში გადატანის ვალდებულება უნდა შემოიფარგლებოდეს მხოლოდ იმ დებულებებით, რომლებიც წარმოადგენს არსებით ცვლილებას წინა დირექტივებთან შედარებით. არსებითად შეუცვლელი დებულებების ეროვნულ კანონმდებლობაში გადატანის ვალდებულება წარმოიქმნება წინა დირექტივების საფუძველზე. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა გააცნონ ევროკომისიას ეროვნული კანონმდებლობის იმ ძირითად დებულებათა ტექსტი, რომლებსაც ისინი მიიღებენ ამ დირექტივით</p>					
---	--	--	--	--	--



	გათვალისწინებულ სფეროებში.				
34	<p>1.2009 წლის 15 აგვისტოდან უქმდება 75/117/EEC, 76/207/EEC, 86/378/EEC და 97/80/EC დირექტივები, რაც ხელს არ უშლის წევრ სახელმწიფოების ვალდებულებებს, რომლებიც დაკავშირებულია დანართი I-ის (ბ) ნაწილით განსაზღვრული დირექტივების ეროვნულ კანონმდებლობაში გადატანისა და გამოყენების დადგენილ ვადებთან.</p> <p>2. მითითებები გაუქმებულ დირექტივებზე წევრმა სახელმწიფოებმა ყველა საჭირო ზომა უნდა მიიღონ იმისთვის, რომ შეძლონ ამ დირექტივით დაკისრებული შედეგების უზრუნველყოფა. მათ</p>			ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.



	დაუყოვნებლივ უნდა გააცნონ ევროკომისიას ამ ზომების ტექსტები. განიმარტება, როგორც მითითებები ამ დირექტივაზე და წაკითხულ უნდა იქნას დანართი II-ით განსაზღვრული კორელაციის ცხრილის მიხედვით.					
35	წინამდებარე დირექტივა ძალაში შედის მისი ევროკავშირის ოფიციალურ ბიულეტენში გამოქვეყნებიდან მე-20 დღეს.				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.
36	წინამდებარე დირექტივა მიმართულია წევრი სახელმწიფოებისადმი.				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.
დანართი I A ნაწილი	ძალადაკარგული დირექტივები მისი შემცველი ცვლილებებით				ას	I დანართში მითითებული ნორმა არასავალდებულოა საქართველოსთვის.
	საბჭოს დირექტივა 75/117/EEC	ოფიციალური ჟურნალი L 45, 19.2.1975, გვ. 19				
	საბჭოს დირექტივა 76/207/EEC	ოფიციალური ჟურნალი L 39,				



	<p>ევროპის პარლამენტისა და საბჭოს დირექტივა 2002/73/EC</p> <p>საბჭოს დირექტივა 86/378/EEC</p> <p>საბჭოს დირექტივა 96/97/EC</p> <p>საბჭოს დირექტივა 97/80/EC</p> <p>საბჭოს დირექტივა 98/52/EC</p>	<p>14.2.1976, გვ. 40</p> <p>ოფიციალური ჟურნალი L 269, 5.10.2002, გვ. 15</p> <p>ოფიციალური ჟურნალი L 225, 12.8.1986, გვ. 40</p> <p>ოფიციალური ჟურნალი L 46, 17.2.1997, გვ. 20</p> <p>ოფიციალური ჟურნალი L 14, 20.1.1998, გვ. 6</p> <p>ოფიციალური ჟურნალი L 205, 22.7.1998, გვ. 66</p>						
B ნაწილი	<p>ეროვნულ კანონმდებლობაში ტრანსპოზიციისა და ძალაში შესვლის ვადები</p> <p>(მითითებულია 34(1) მუხლში)</p>							<p>ას</p> <p>I დანართში მითითებული ნორმა არასავალდებულოა საქართველოსთვის.</p>
	დირექტივა	ტრანსპოზიციის ვადა	ძალაში შესვლის ვადა					





დირექტ ტივა 75/117/ EEC	19.2.197 6					
დირექტ ტივა 76/207/ EEC	14.8.197 8					
დირექტ ტივა 86/378/ EEC	1.1.1993					
დირექტ ტივა 96/97/E C	1.7.1997	17.5.199 0 მუშებთ ან მიმართ ებაში, გარდა იმ მუშები სა ან პირები სა, რომლე ზმაც ზემოაღ ნიშნუ ლ თარიღა მდე მიმართ ეს სასამარ თლოს ან დაიწყე ს ეროვნუ ლი კანონმ დებლო ბით განსაზ ღვრულ ი ექვევა				



			<p>ლენტუ რი სამართ ლებრივ ი პროცე დურებ ი. 86/378/ EEC დირექ ტივის მე-8 მუხლი – არაუგვ იანეს 1.1.1993</p> <p>86/378/ EEC დირექ ტივის 6(1)(i) პირველ ი აბზაცი – არაუგვ იანეს 1.1.1999</p>				
	დირექ ტივა 97/80/E C	1.1.2001	<p>დიდი ბრიტან ეთისა და ჩრდილ ოეთ ირლან დიის გაერთი ანებულ სამეფო სთან მიმართ ეზით</p>				



				22.7.200 1						
	დირექტ ტივა 98/52/E C		22.7.200 1							
	დირექტ ტივა 2002/73/ EC		5.10.200 5							
დანართი II კორექციის ცხრილი	დირექტივა 75/1 17/E EC	დირექტივა 76/2 07/E EC	დირექტივა 86/3 78/E EC	დირექტივა 97/8 0/EC	ეს დირექტივა				ას	II დანართში მითითებული ნორმა არასავალდებულოა საქართველოსთვის.
	—	მუხლი 1(1)	მუხლი 1	მუხლი 1	მუხლი 1					
	—	მუხლი 1(2)	—	—	—					
	—	მუხლი 2(2), პირველი აბზაცი	—	—	მუხლი 2(1), (a)					
	—	მუხლი 2(2), მეორე აბზაცი	—	მუხლი 2(2)	მუხლი 2(1), (b)					
	—	მუხლი 2(2), მესამე და მეოთხე აბზაცი	—	—	მუხლი 2(1), (c) და (d)					
	—	—	—	—	მუხლი 2(1), (e)					



—	—	მუხ ლი 2(1)	—	მუხ ლი 2(1), (f)
—	მუხ ლი 2(3) და (4) და მუხ ლი 2(7) მესა მე ქვეპ უნქ ტი	—	—	მუხ ლი 2(2)
—	მუხ ლი 2(8)	—	—	მუხ ლი 3
მუხ ლი 1	—	—	—	მუხ ლი 4
—	—	მუხ ლი 5(1)	—	მუხ ლი 5
—	—	მუხ ლი 3	—	მუხ ლი 6
—	—	მუხ ლი 4	—	მუხ ლი 7(1)
—	—	—	—	მუხ ლი 7(2)
—	—	მუხ ლი 2(2)	—	მუხ ლი 8(1)
—	—	მუხ ლი 2(3)	—	მუხ ლი 8(2)
—	—	მუხ ლი 6	—	მუხ ლი 9
—	—	მუხ ლი 8	—	მუხ ლი 10
—	—	მუხ ლი 9	—	მუხ ლი 11
—	—	(96/ 97/E C დი რექ ტივ ის	—	მუხ ლი 12



			მე-2 მუხ ლი)						
—	—	მუხ ლი 9ა	—	მუხ ლი 13					
—	მუხ ლი 2(1) და 3(1)	—	მუხ ლი 2(1)	მუხ ლი 14(1 )					
—	მუხ ლი 2(6)	—	—	მუხ ლი 14(2 )					
—	მუხ ლი 2(7), მეო რე ქვეპ უნქ ტი	—	—	მუხ ლი 15					
—	მუხ ლი 2(7), მეო თხე ქვეპ უნქ ტი, მეო რე და მესა მე წინა და დებ ები	—	—	მუხ ლი 16					
მუხ ლი 2	მუხ ლი 6(1)	მუხ ლი 10	—	მუხ ლი 17(1 )					
—	მუხ ლი 6(3)	—	—	მუხ ლი 17(2 )					
—	მუხ ლი 6(4)	—	—	მუხ ლი 17(3 )					
—	მუხ ლი 6(2)	—	—	მუხ ლი 18					
—	—	—	მუხ ლი	მუხ ლი 19					



			ო 3 და 4	
—	მუხ ლი 8ა	—	—	მუხ ლი 20
—	მუხ ლი 8ბ	—	—	მუხ ლი 21
—	მუხ ლი 8გ	—	—	მუხ ლი 22
მუხ ლი 3 და 6	მუხ ლი 3 (2)ა )	—	—	მუხ ლი 23(ა )
მუხ ლი 4	მუხ ლი 3(2) (ბ)	მუხ ლი 7(ა)	—	მუხ ლი 23(ბ )
—	—	მუხ ლი 7(ბ)	—	მუხ ლი 23(გ )
მუხ ლი 5	მუხ ლი 7	მუხ ლი 11	—	მუხ ლი 24
მუხ ლი 6	—	—	—	—
—	მუხ ლი 8დ	—	—	მუხ ლი 25
	მუხ ლი 2(5)			მუხ ლი 26
—	მუხ ლი 8ე(1 )	—	მუხ ლი 4(2)	მუხ ლი 27(1 )
—	მუხ ლი 8ე(2 )	—	მუხ ლი 6	მუხ ლი 27(2 )
—	მუხ ლი 2(7) პირ პილ ი ქვეპ უნქ ტი	მუხ ლი 5(2)	—	მუხ ლი 28(1 )
—	მუხ ლი 2(7) მეო თხე			მუხ ლი 28(2 )



	ქვეპუნქტი პირველი წინადადება			
—	მუხლი 1(1ა)			მუხლი 29
მუხლი 7	მუხლი 8	—	მუხლი 5	მუხლი 30
მუხლი 9	მუხლი 10	მუხლი 12(2)	მუხლი 7, მეორე თხე ქვეპუნქტი	მუხლი 31(1) და (2)
—	მუხლი 9(2)	—	—	მუხლი 31(3)
—	—	—	—	მუხლი 32
მუხლი 8	მუხლი 9(1), პირველი ქვეპუნქტი და 9(2) და (3)	მუხლი 12(1)	მუხლი 7, პირველი, მეორე და მესამე ქვეპუნქტები	მუხლი 33
—	მუხლი 9(1), მეორე ქვეპუნქტი	—	—	—
—	—	—	—	მუხლი 34





	—	—	—	—	მუხ ლი 35					
	—	—	—	—	მუხ ლი 36					
	—	—	დან ართ ი	—	—					



ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი

<p>2003 წლის 4 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88/EC დირექტივა სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ</p>		<p>საქართველოს ნორმატიული აქტის / აქტების პროექტი / პროექტები და შესაბამისი მოქმედი ნორმატიული აქტი / აქტები, არსებობის შემთხვევაში :</p> <p>№1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“</p> <p>№2. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“</p> <p>№3. საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“</p> <p>შესაბამისობა :</p> <p>სშ - სრულად შესაბამისი</p> <p>ნშ - ნაწილობრივ შესაბამისი</p> <p>შ - შეუსაბამო</p> <p>ას - არასავალდებულო</p>				
1	2	3	4	5	6	7
მუხლი ან ნაწილი	ნორმის ტექსტი	№	მუხლი ან პუნქტი (ნაწილი)	ნორმის ტექსტი	შესაბამისობა	შენიშვნები
1.1	წინამდებარე დირექტივა აწესებს უსაფრთხოებისა და	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსის შესახებ“ ვრცელდება საქართველოში ა



	ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალურ მოთხოვნებს სამუშაო დროის ორგანიზებისთვის.			ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.		ურთიერთობებზე და შინაარსობრივად მოიცავს დირექტივაში მითითებულ ყველა საკითხს, მაგ, სამუშაო დრო, დასვენების დრო, შვებულება, ღამის სამუშაოები და სხვ.
1.2	წინამდებარე დირექტივა ვრცელდება: (ა) ყოველდღიური დასვენების მინიმალურ დროზე, ყოველკვირეული დასვენების მინიმალურ დროსა და ყოველწლიურ მინიმალურ შვებულებაზე, შესვენების დროსა და კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის მაქსიმალურ ხანგრძლივობაზე; აგრეთვე, (ბ) ღამის სამუშაოს, ცვლაში მუშაობისა და სამუშაოს სტრუქტურის გარკვეულ ასპექტებზე.	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ვრცელდება საქართველოში არსებულ შრომით ურთიერთობებზე და შინაარსობრივად მოიცავს დირექტივაში მითითებულ ყველა საკითხს, მაგ, სამუშაო დრო, დასვენების დრო, შვებულება, ღამის სამუშაოები და სხვ.
		1	1.2	შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.		
1.3	წინამდებარე დირექტივა	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე	სშ	საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს კოდექსი“ ვრცელდება საქართველოში არს



<p>ვრცელდება საქმიანობის ყველა სფეროზე, როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორზე, როგორც ეს განიმარტება 89/391/EC დირექტივის მე-2 მუხლით, და არ უქმნის საფრთხეს წინამდებარე დირექტივის მე-14, მე-17, მე-18 და მე-19 მუხლებს.</p> <p>წინამდებარე დირექტივა არ ვრცელდება მეზღვაურებზე, როგორც ეს განიმარტება 1999/63/EC დირექტივით, და არ უქმნის საფრთხეს ამ დირექტივის 2(8) მუხლს.</p>	1	1.2	<p>შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.</p> <p>შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.</p>	<p>ურთიერთობებზე და შინაარსობრივად მოიცავს დირექტივაში მითითებულ ყველა საკითხს, მაგ, სამუშაო დრო, დასვენების დრო, შვებულება, ღამის სამუშაოები და სხვ.</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ არ ცნობს გამონაკლისებს/განსხვავებულ სტანდარტებს მეზღვაურებთან მიმართებით, შესაბამისად, დირექტივასთან სრული შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად მნიშვნელოვანია გათვალისწინებულ იქნას მეზღვაურთ საქმიანობის სპეციფიკა.</p>
<p>1.4 89/391/EC დირექტივის დებულებები სრულად ვრცელდება მე-2 პარაგრაფში მითითებულ</p>	1	1.1	<p>ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან</p>	<p>სმ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არავითარ საფრთხეს არ უქმნის სამუშაო ადგილზე დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომ შესახებ ევროპის კავშირის 1989 წლის 12 ივნ დირექტივის იმპლემენტაციის საკითხს, რომ</p>



	საკითხებზე, არ უქმნის საფრთხეს ამ დირექტივით გათვალისწინებულ უფრო მკაცრ და/ან სპეციალურ პირობებს.			საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.		სამართალში ინკორპორირებულია „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.
2.1.	წინამდებარე დირექტივის მიზნებისთვის შემდეგ ტერმინებს აქვს ქვემოთ მოცემული მნიშვნელობები:  „სამუშაო დრო“ ნიშნავს დროის ნებისმიერ შუალედს, რომლის განმავლობაშიც მუშაკი მუშაობს, არის დამსაქმებლის განკარგულებაში და ასრულებს საკუთარ მოვალეობებს ან ფუნქციებს, ეროვნული კანონმდებლობისა და/ან პრაქტიკის შესაბამისად;	2	1.2 (24.1 )	ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, როდესაც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ და ასრულებს თავის საქმიანობას ან მოვალეობებს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ შინაარსობრივად ერთმანეთისგან მიჯნავს ნორმირებული სამუშაო დროის ნებისმიერ მონაკვეთს, როდესაც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ.
2.2.	„დასვენების დრო“ ნიშნავს ნებისმიერ	2	1.2 (24.1 )	ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, როდესაც	სშ	



	დროს, რომელიც არ არის სამუშაო დრო;			დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ და ასრულებს თავის საქმიანობას ან მოვალეობებს. <b>სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.</b>		
2.3.	„ღამის დრო“ ნიშნავს დროის ნებისმიერ მონაკვეთს, არანაკლებ 7 საათისა, როგორც ეს განისაზღვრება ეროვნული კანონმდებლობით, და რომელიც ნებისმიერ შემთხვევაში უნდა მოიცავდეს დროის შუალედს შუაღამიდან 5:00 საათამდე;	2	1.2 (28.1 )	ამ კანონის მიზნებისათვის ღამის დრო გულისხმობს პერიოდს 22 საათიდან 6 საათამდე.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ დირექტივის შესაბამისად განსაზღვრავს ღამის სამუშაო დრო, რომელიც ჯამურად წარმოადგენს 8 საათს.
2.4.	„ღამის მუშაკი“ ნიშნავს:  (ა) ერთი მხრივ, ნებისმიერ მუშაკს, რომელიც თავისი ყოველდღიური სამუშაო დროის მინიმუმ სამ საათს ჩვეულებრივ	2	1.2 (28.2 )	ღამის სამუშაოზე დასაქმებული არის ნებისმიერი პირი, რომელიც ყოველდღიური ნორმირებული სამუშაო დროის ფარგლებში ღამის დროის განმავლობაში ჩვეულებრივ მუშაობს არანაკლებ სამი საათი და ნებისმიერი პირი, რომელიც	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ შინაარსობრივად მოიცავს ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირის განმარტებას.



<p>მუშაობს ღამის დროის განმავლობაში; და</p> <p>(ბ) მეორე მხრივ, ნებისმიერი მუშაკს, რომელიც დიდი ალბათობით საკუთარი ყოველწლიური სამუშაო დროის გარკვეულ ნაწილს მუშაობს ღამის დროს, როგორც ეს განიმარტება წევრი სახელმწიფოების მიერ:</p> <p>(i) ეროვნული კანონმდებლობით, წარმოების ორ მხარესთან კონსულტაციის შედეგად; ან</p> <p>(ii) კოლექტიური ხელშეკრულებები თ ან წარმოების ორ მხარეს შორის ეროვნულ ან რეგიონულ დონეზე გაფორმებული ხელშეკრულებები თ;</p>		<p>წლიური სამუშაო დროის განსაზღვრულ პროპორციულ ნაწილს მუშაობს ღამის დროის განმავლობაში. წლიური სამუშაო დროის ღამის სამუშაოს პროპორციულ განაკვეთს განსაზღვრავს მინისტრი, სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.</p>		
---	--	--	--	--





2.5	„ცვლაში მუშაობა“ ნიშნავს ცვლებით სამუშაოს ორგანიზების ნებისმიერ მეთოდს, სადაც მუშაკები ენაცვლებიან ერთმანეთს ერთი და იგივე სამუშაო ადგილას გარკვეული გრაფიკით, რაც მოიცავს როტაციულ გრაფიკსაც, და რომელიც შეიძლება იყოს განგრძობითი ან წყვეტილი, რაც გულისხმობს, რომ მუშაკებს უწევთ სხვადასხვა დროს მუშაობა დადგენილი რაოდენობის დღეების ან კვირების განმავლობაში.	2	1.2 (25.2 )	ცვლაში მუშაობა ნიშნავს სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდს, რომლის მიხედვითაც დასაქმებულები თანამიმდევრობით ცვლიან ერთმანეთს ერთი და იგივე სამუშაოზე განსაზღვრული გრაფიკის, მათ შორის როტაციული გეგმის შესაბამისად, იმგვარად, რომ შესაძლებელი იყოს სამუშაო პროცესის გაგრძელება დასაქმებულისთვის დადგენილი სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს.	სშ	
2.6	„ცვლის მუშა“ ნიშნავს ნებისმიერ მუშაკს, რომლის სამუშაო გრაფიკი არის ცვლაში მუშაობის ნაწილი;				შ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ პირველადი ვერსია ითვალისწინებდა ცვლაში მომუშავე პირის დეფინიციას, რომელიც ტერმინოლოგიურად პირდაპირ სამართლებრივ ბმაში იყო ცვლაში მოშაობის მაქსიმალურ დროის ლიმიტის დაწესებასი პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად, კრ



						მიღებული იქნა გადაწყვეტილება აღნიშნული ნორმის კანონპროექტიდან ამოღების შესახებ.
2.7	„მობილური მუშაკი“ ნიშნავს ნებისმიერ მუშაკს, რომელიც დასაქმებულია როგორც მოგზაური ან საფრენოსნო პერსონალი იმ საწარმოს მიერ, რომელიც უზრუნველყოფს სახმელეთო, საჰაერო და შიდა სანაოსნო გზებით მგზავრთა გადაყვანისა და ტვირთის გადაზიდვის სერვისების მიწოდებას.	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.	ნშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ მოიცავს „მობილური მუშაკის“ განმარტებას. თუმცა, მისი მოქმედების სფერო ვრცელდება ყველა დასაქმებულზე, მათ შორის, აღნიშნულ კატეგორიაზე.
2.8	„ოფშორული სამუშაო“ ნიშნავს სამუშაოს, რომელიც სრულდება ძირითადად ოფშორულ ინსტალაციებზე ან ასეთი ინსტალაციებიდან (საბურღი მოწყობილობების ჩათვლით),	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.	ნშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ მოიცავს „ოფშორული სამუშაოს“ განმარტებას. თუმცა, კანონპროექტის მოქმედების სფერო ვრცელდება ყველა ტიპის სამუშაოზე, მათ შორის, ოფშორში სამუშაოზეც.



	პირდაპირ ან არაპირდაპირ მინერალური რესურსების, მათ შორის, ნახშირწყალბადები ს, შესწავლასთან, მოპოვებასთან ან ექსპლუატაციასთან დაკავშირებით და ასეთ საქმიანობასთან დაკავშირებულ ყვინთვას, მიუხედავად იმისა, სრულდება იგი ოფშორული ინსტალაციიდან თუ ხომალდიდან;					
2.9.	„ადეკვატური დასვენება“ ნიშნავს, რომ მუშაკებს რეგულარულად აქვთ დასვენების დრო, რომლის ხანგრძლივობაც განისაზღვრება დროის ერთეულებით და რომელიც არის საკმარისად ხანგრძლივი და განგრძობითი იმის უზრუნველსაყოფად, რომ	2	1.2 (25.1 )	თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/შრომითი პროცესის 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმს, მხარეები უფლებამოსილი არიან, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტის პირობების გათვალისწინებით და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით.	ნშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ მოიცავს დასვენების დროს, თუმცა, შინაარსობრივად არ არის დეტალურად იმგვარად განმარტებული, როგორც ეს დირექტივის ტესტშია.



	დადლილობის ან სხვა უჩვეულო სამუშაოს სტრუქტურის შედეგად, ისინი არ აზიანებენ საკუთარ თავს, სხვა მუშაკებს ან სხვა პირებს და რომ ისინი არ აყენებენ ზიანს საკუთარ ჯანმრთელობას, არც მოკლევადიან და არც გრძელვადიან პერსპექტივაში.	2	1.2 (24.4 )	სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.		
3	წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ყველა მუშაკს ჰქონდეს ყოველდღიური დასვენების დრო თანმიმდევრულად 11 საათის ხანგრძლივობით ყოველ 24 საათიან პერიოდში.	2	1.2 (24.4 )	სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.	სშ	
4	წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან	2	1.2 (24.5 )	სამუშაო დღის განმავლობაში, როდესაც სამუშაო დრო აღემატება 6 საათს,	სშ	



	<p>მიიღონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ, როდესაც სამუშაო დღის ხანგრძლივობა აღემატება 6 საათს, ყოველ მუშაკს ჰქონდეს უფლება ისარგებლოს შესვენებით, რომლის პირობებიც, ხანგრძლივობისა და მისი მიცემის პირობების ჩათვლით, უნდა განისაზღვროს კოლექტიური ხელშეკრულებები თ ან წარმოების ორი მხარეს შორის ხელშეკრულებები თ, ან, თუ ასეთი ხელშეკრულებები არ არის გაფორმებული, ეროვნული კანონმდებლობით.</p>		<p>დასაკმეზულს წარმოეზობა შესვენების უფლება. შესვენების ხანგრძლივობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დრო შეადგენს არანაკლებ 6 საათს, შესვენების ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 60 წუთი.</p>		
5	<p>წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ</p>	2	<p>1.2 (24.7 ) ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული 12-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა,</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსის შესახებ“ ითვალისწინებს კვირის განამე 24 სათიან დასვენების დროს დირექტივის შესაბა</p>



<p>აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ყველა მუშაკს ჰქონდეს უფლება ისარგებლოს მინიმუმ 24-საათიანი უწყვეტი დასვენების დროით ყოველ შვიდდღიან პერიოდში. გარდა აღნიშნულისა მუშაკს უფლება აქვს ისარგებლოს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ ი 11-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროით.</p> <p>იმ შემთხვევაში, თუ ეს გამართლებულია ობიექტური, ტექნიკური ან სამუშაოს ორგანიზების პირობებით, შეიძლება გამოყენებულ იქნეს მინიმუმ 24-საათიანი დასვენების დრო.</p>		<p>დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის დასვენება შვიდდღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია მიმდევრობით ორჯერ 24 საათიანი დასვენების დროით სარგებლობა არაუმეტეს 14 დღის ფარგლებში.</p>	
--	--	--	--



6(a).	<p>წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საჭიროებებიდან გამომდინარე:</p> <p>(ა) კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა შეზღუდულია კანონით, რეგულაციებით ან ადმინისტრაციულ ნორმებით, ან კოლექტიური ხელშეკრულებებით ან წარმოების ორ მხარეს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებებით;</p> <p>(ბ) სამუშაო დროის საშუალო ხანგრძლივობა ყოველ შვიდდღიან</p>	2	1.2 (24.2 )	<p>დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.</p>	5შ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ პირველადი ვერსია სრულად ითვალისწინებდა დირექტივის შესაბამისად სამუშაო დროის 48-საათიანი მაქსიმალური ლიმიტის დაწესებას, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით. სოციალურ პარტნიორებთან დიალოგის პროცესში კონსესუსი სახით პოზიცია შეჯერდა შემდეგზე, რომ ნორმირებული სამუშაო დროის მაქსიმალურ ლიმიტი ნებისმიერ შემთხვევაში განისაზღვრება კვირის განმავლობაში არაუმეტეს 40 საათისა. აღნიშნულის მიღმა მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, იმ პირობის დაცვით, რომ დასაქმებული უზრუნველყოფილი იქნება სამუშაო დღეებს შორის უწყვეტი დასვენების არანაკლებ 12 საათიანი პერიოდით. ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიების შემთხვევაში კი სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.</p>
-------	---	---	-------------	---	----	---





	პერიოდში, ზეგანაკვეთური დროის ჩათვლით, არ აღემატება 48 საათს.					
7.1.	წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ყველა მუშაკს ჰქონდეს უფლება ისარგებლოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით – სულ მცირე ოთხი კვირის ხანგრძლივობით, ასეთი შვებულების მოთხოვნისა და მიცემის ეროვნული კანონმდებლობითა და/ან პრაქტიკით გათვალისწინებული პირობების შესაბამისად.	2	1.2 (31.1 )	დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტით „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ მაქსიმალური დასაშვები სამუშაო კვირა შედგება 6 სამუშაო დღისგან. ანაზღაურებადი შვებულება წლის განმავლობაში შეადგენს 24 სამუშაო დღეს. შესაბამისად დაცულია დირექტივით მოთხოვნილი მინიმუმ 4-კვირიანი ანაზღაურებადი შვებულება.
		2	1.2 (24.7 )	ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული 12-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის დასვენება შვიდდღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია მიმდევრობით ორჯერ 24 საათიანი დასვენების დროით სარგებლობა არაუმეტეს 14 დღის ფარგლებში.		
7.2.	დაუშვებელია ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალური	2	1.2 (31.5 )	დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს	სშ	



	პერიოდის ჩანაცვლება ანაზღაურებით, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ხდება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.	2	1.2 (31.6 )	გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.  ბათილია შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც დათმობილი ან უარყოფილია ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლება.		
8 (a)	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ:  (ა) ღამის მუშაკების ნორმალური სამუშაო დროის საშუალო ხანგრძლივობა არ აღემატება რვა საათს ყოველ 24-საათიან პერიოდში;  (ბ) ღამის მუშაკები, რომელთა სამუშაოც უკავშირდება	2	1.2 (28.1 )	ამ კანონის მიზნებისათვის ღამის დრო გულისხმობს პერიოდს 22 საათიდან 6 საათამდე.	ნშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს ღამის სამუშაოების მაქსიმალური სამუშაო დროის 8 საათით შეზღუდვას 24 საათის განმავლობაში, თუმცა, ის ეხება მხოლოდ მძიმე, მავნე საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულებს.
		2	1.2 (28.2 )	ღამის სამუშაოზე დასაქმებული არის ნებისმიერი პირი, რომელიც ყოველდღიური ნორმირებული სამუშაო დროის ფარგლებში ღამის დროის განმავლობაში ჩვეულებრივ მუშაობს არანაკლებ სამი საათი და ნებისმიერი პირი, რომელიც წლიური სამუშაო დროის განსაზღვრულ პროპორციულ ნაწილს მუშაობს ღამის დროის განმავლობაში. წლიური სამუშაო დროის ღამის სამუშაოს პროპორციულ		



8 (b)	<p>სპეციალურ საფრთხეებს ან მძიმე ფიზიკურ თუ გონებრივ დამაბულობას, არ მუშაობენ რვა საათზე მეტს იმ 24 საათიანი პერიოდის ნებისმიერ მონაკვეთში, რომლის განმავლობაშიც ისინი ასრულებენ ღამის სამუშაოს.</p> <p>(ბ) პუნქტის მიზნებისთვის, სამუშაო, რომელიც უკავშირდება სპეციალურ საფრთხეებს ან მძიმე ფიზიკურ ან გონებრივ დამაბულობას, უნდა განისაზღვროს ეროვნული კანონმდებლობით და/ან პრაქტიკით, ან კოლექტიური ხელშეკრულებები თ, ან წარმოების ორ მხარეს შორის გაფორმებული</p>	2	<p>1.2 (28.3 ) აკრძალულია ღამის სამუშაოზე არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნაშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმება – მისი თანხმობის გარეშე.</p> <p>1.2 (28.4 ) მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიანი სამუშაო პირობებში ღამის სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულისთვის 24-საათის განმავლობაში მაქსიმალური სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს. აღნიშნული წესი არ მოქმედებს ცვლაში მუშაობის შემთხვევაზე.</p> <p>1.2 (28.5 ) დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია საკუთარი ხარჯით უზრუნველყოს</p>	<p>განაკვეთს განსაზღვრავს მინისტრი, სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.</p>
-------	---	---	--	--



	<p>ხელშეკრულებები თ, იმ სპეციფიკური ზეგავლენისა და საფრთხეების გათვალისწინებით, რომელიც უკავშირდება დამით მუშაობას.</p>	2	1.2 (28.6 )	<p>დამის სამუშაოზე დასაქმებულისათვის წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომ პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარება, სამედიცინო კონფიდენციალობის პრინციპის დაცვით. სამედიცინო შემოწმების პერიოდულობასა და ფარგლებს განსაზღვრავს მინისტრი, სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.</p> <p>დამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი, რომელსაც სამედიცინო დასკვნის თანახმად დამის სამუშაოს შესრულებიდან გამომდინარე აქვს ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან პრობლემები, შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელმა უნდა გადაიყვანოს ასეთი დასაქმებულისთვის შესაფერის დღის სამუშაოზე.</p>		
9.1	<p>წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ</p>	2	1.2 (28.5 )	<p>დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია საკუთარი ხარჯით უზრუნველყოს</p>	სშ	



<p>აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ:</p> <p>(ა) ღამის მუშაკებს უფლება აქვთ გაიარონ უფასო სამედიცინო შემოწმება როგორც მათი გამწესებისას, ისე შემდგომ პერიოდშიც რეგულარული შუალედებით;</p> <p>(ბ) ღამის მუშაკებს, რომლებსაც აქვთ ჯანმრთელობის პრობლემები, რომლებიც იდენტიფიცირებულია როგორც დაკავშირებული იმ ფაქტთან, რომ ისინი ასრულებენ ღამის სამუშაოს, პირველი შესაძლებლობისთანავე გადაიყვანონ დღის სამუშაოზე, რომლის შესრულებაც მათ შეუძლიათ.</p>	2	1.2 (28.6)	<p>ღამის სამუშაოზე დასაქმებულისათვის წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომ პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარება, სამედიცინო კონფიდენციალობის პრინციპის დაცვით. სამედიცინო შემოწმების პერიოდულობასა და ფარგლებს განსაზღვრავს მინისტრი, სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.</p> <p>ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი, რომელსაც სამედიცინო დასკვნის თანახმად ღამის სამუშაოს შესრულებიდან გამომდინარე აქვს ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან პრობლემები, შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელმა უნდა გადაიყვანოს ასეთი დასაქმებულისთვის შესაფერის დღის სამუშაოზე.</p>	
--	---	------------	--	--



9.2	პირველი (ა) პარაგრაფით გათვალისწინებული სამედიცინო შემოწმება წარმოადგენს სამედიცინო საიდუმლოს.	2	1.2 (28.5 )	დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია საკუთარი ხარჯით უზრუნველყოს ღამის სამუშაოზე დასაქმებულისათვის წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომ პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარება, სამედიცინო კონფიდენციალობის პრინციპის დაცვით. სამედიცინო შემოწმების პერიოდულობასა და ფარგლებს განსაზღვრავს მინისტრი, სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.	სშ	
9.3	პირველი (ა) პარაგრაფით გათვალისწინებული სამედიცინო შემოწმება შეიძლება ჩატარდეს ჯანდაცვის ეროვნული სისტემის ფარგლებში.	2	1.2 (28.5 )	დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია საკუთარი ხარჯით უზრუნველყოს ღამის სამუშაოზე დასაქმებულისათვის წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომ პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარება, სამედიცინო კონფიდენციალობის პრინციპის დაცვით. სამედიცინო შემოწმების პერიოდულობასა და ფარგლებს განსაზღვრავს მინისტრი, სოციალურ	სშ	სამედიცინო შემოწმების განხორციელება ეროვნული ჯანდაცვის სისტემის ფარგლებში. მის პერიოდულობასა და ფარგლებს განსაზღვრავს მინისტრი, სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.



			<p>პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.</p> <p>1.2 (28.6 )</p> <p>დამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი, რომელსაც სამედიცინო დასკვნის თანახმად დამის სამუშაოს შესრულებიდან გამომდინარე აქვს ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან პრობლემები, შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელმა უნდა გადაიყვანოს ასეთი დასაქმებულისთვის შესაფერის დღის სამუშაოზე.</p>		
10.	<p>წევრი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან, რომ გარკვეული კატეგორიის დამის მუშაკთა სამუშაო დაუქვემდებარონ გარკვეულ გარანტიებს, რომლებიც გათვალისწინებულია ეროვნული კანონმდებლობით და/ან პრაქტიკით, იმ შემთხვევაში, როდესაც მუშაკები</p>			შ	<p>საქართველოს კანონმდებლობით არ არის გათვალისწინებული რაიმე ტიპის შეღავათები და გარანტიები დამის სამუშაოზე დასაქმებულთათვის, თუმცა, დირექტივის მიხედვით, ის სახელმწიფოს უფლებამოსილებაა და არა ვალდებულება.</p>





	ექვემდებარებიან მათი უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის რისკებს, რომლებიც უკავშირდება ღამის სამუშაოს.				
11	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ დამსაქმებელი, რომელიც რეგულარულად იყენებს ღამის მუშაკებს, აღნიშნულის შესახებ ინფორმაციას მიაწვდის კომპეტენტურ ორგანოებს, ამ უკანასკნელთა მხრიდან მოთხოვნის შემთხვევაში.				შ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ითვალისწინებს ამგვარი ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულებას კომპეტენტური უწყებისთვის. ზოგადად დასაქმებულის დასაქმებასთან დაკავშირებით შეტყობინების სისტემა უცხოა საქართველოს შრომის სამართლისათვის.
12	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ	3	5.1(„ა“, „ბ“, „გ“)	საწარმოს სიდიდის, დასაქმებულთა რაოდენობის, სამუშაო პირობების, საფრთხის ხარისხის,	სშ საქართველოს ორგანული კანონით „შრომის ოსათროხოების შესახებ“, საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს ორგანულ კანონში“ ცვლილების შეტანის შესახებ“



<p>აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ:</p> <p>(ა) ღამის მუშაკებისა და ცვლის მუშების უსაფრთხოება და ჯანმრთელობის დაცვა შეესაბამება მათი სამუშაოს ხასიათს;</p> <p>(ბ) ღამის მუშაკების უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვისა და პრევენციის სათანადო სერვისები და საშუალებები არის ეკვივალენტური იმისა, რაც ხელმისაწვდომია სხვა მუშაკებისთვის, და ხელმისაწვდომია დროის ნებისმიერ მომენტში.</p>		<p>ხასიათისა და სტრუქტურის და შესაბამისი რისკების გათვალისწინებით, სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად დამსაქმებელი თავისი კომპეტენციისა და პასუხისმგებლობის ფარგლებში ვალდებულია:</p> <p>ა) დაიცვას შრომის უსაფრთხოების სფეროში საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი სამართლებრივი მარეგულირებელი ნორმები და წესები;</p> <p>ბ) იზრუნოს, რომ დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას ზიანი არ მიადგეს;</p> <p>გ) უზრუნველყოს, რომ ფიზიკურმა, ქიმიურმა და ბიოლოგიურმა საფრთხის შემცველმა ფაქტორებმა დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას საშიშროება არ შეუქმნას;</p>	<p>ზოგადად დასაქმებულთათვის, მათ შორის ღამით მომუშავე დასაქმებულთათვის მათი სამუშაოს შესაბამისი უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაოს უზრუნველყოფის ვალდებულება.</p>
---	--	---	---



		2		დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი.		
13	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მხიილონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ყველა დამსაქმებელი, რომელიც მიზნად ისახავს სამუშაოს ორგანიზებას გარკვეული სტრუქტურის მიხედვით, მხედველობაში მიიღებს სამუშაოს მუშაკზე ადაპტირების ზოგად პრინციპს, კერძოდ, შემსუბუქებს მონოტონურ სამუშაოსა და წინასწარგანსაზღვრულ სამუშაოს, საქმიანობის სახის შესაბამისად, და	2	1.2 (28.6 )	ლამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი, რომელსაც სამედიცინო დასკვნის თანახმად ლამის სამუშაოს შესრულებიდან გამომდინარე აქვს ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან პრობლემები, შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელმა უნდა გადაიყვანოს ასეთი დასაქმებულისთვის შესაფერის დღის სამუშაოზე.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ და საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ითვალისწინებს სამედიცინო დასკვნების საფუძველზე დასაქმებულთა გადაყვანის შესაძლებლობას ლამის ცვლიდან დღის ცვლაზე.
		3	10.1 (დ)	დასაქმებულს უფლება აქვს: ... დ) სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე დამსაქმებელს მოსთხოვოს სხვა მუდმივ ან დროებით სამუშაო ადგილზე გადაყვანა ან სამუშაო პირობების შემსუბუქება, ან დღის ცვლაში გადაყვანა, თუ ლამის ცვლა საზიანოა დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის, ხოლო დამსაქმებელს აქვს შესაბამისი		



	უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მოთხოვნებს, განსაკუთრებით სამუშაო დროის განმავლობაში შესვენებებთან მიმართებაში.		ვაკანსია და დასაქმებული აკმაყოფილებს ამ ვაკანსიისადმი წაყენებულ მოთხოვნებს;		
14	წინამდებარე დირექტივა არ უნდა გავრცელდეს იმ შემთხვევებში, როდესაც თანამეგობრობის სხვა დოკუმენტები შეიცავს უფრო სპეციალურ მოთხოვნებს გარკვეული პროფესიების ან პროფესიული საქმიანობების სამუშაო დროის ორგანიზებასთან დაკავშირებით.			ას	აღნიშნული დებულება მიემართება ევროკავშირის წევრ-სახელმწიფოების დირექტივის მიღების მომენტში და არარელევანტურია საქართველოსთან მიმართებით.
15	წინამდებარე დირექტივა გავლენას არ ახდენს წევრი სახელმწიფოების უფლებაზე გამოიყენონ ან მიიღონ კანონები,			ას	დირექტივის ამ დებულებაში ასახულია ევროკავშირის სამართლის ზოგადი სტანდარტი, რომელიც არ უკრძალავს სახელმწიფოებს მის მიერ დადგენილი სტანდარტის გაუმჯობესებას.



<p>რეგულაციები ან ადმინისტრაციული ნორმები, რომლებიც უფრო ხელსაყრელია მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვისთვის, ან ხელი შეუწყონ ან დაუშვან ისეთი კოლექტიური ხელშეკრულებების ან წარმოების ორ მხარეს შორის გაფორმებული ისეთი ხელშეკრულებების გამოყენება, რომლებიც აწესებენ უფრო ხელსაყრელ პირობებს მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვისთვის.</p>					
<p>16(a) წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან დაადგინონ:</p> <p>(ა) მე-5 მუხლის (ყოველკვირეული დასვენების დრო) გამოყენებისთვის სააღრიცხვო</p>	2	1.2 (24.7 )	<p>ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული 12-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის დასვენება შვიდდღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24</p>	სშ	



	პერიოდი არაუმეტეს 14 დღისა;			საათისა. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია მიმდევრობით ორჯერ 24 საათიანი დასვენების დროით სარგებლობა არაუმეტეს 14 დღის ფარგლებში.		
16(b)	(ბ) მე-6 მუხლის (სამუშაო დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობა კვირის განმავლობაში) გამოყენების სააღრიცხვო პერიოდი, არაუმეტეს ოთხი თვისა.  მე-7 მუხლის შესაბამისად გაცემული ანაზღაურებადი ყოველწლიური შვებულებისა და ავადმყოფობის პერიოდი არ უნდა ჩაითვალოს ან უნდა იყოს ნეიტრალური საშუალოს გამოთვლისას.	2  2	1.2 (24.2 )  1.2 (24.3 )	დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.  ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიების შემთხვევაში, სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. საქართველოს მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ განსაზღვრავს ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიების ჩამონათვალს.	წმ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ პირველადი ვერსია სრულად ითვალისწინებდა დირექტივის შესაბამისად სამუშაო დროის 48-საათიანი მაქსიმალური ლიმიტის დაწესებას, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით. შესაბამისად, გათვალისწინებული იყო 4 თვის ფარგლებში შეჯამებული აღრიცხვის წესის შემოღება. სოციალურ პარტნიორებთან დიალოგის პროცესში კონსულტაციის სახით პოზიცია შეჯერდა შემდეგზე, რომ ნორმირებული სამუშაო დროის მაქსიმალურ ლიმიტი ნებისმიერ შემთხვევაში განისაზღვრება კვირის განმავლობაში არაუმეტეს 40 საათისა. შესაბამისად, აღარ არის რელევანტური და საჭირო შეჯამებული აღრიცხვის ლიმიტირება 4 თვის ვადით. ამასთან, ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიების შემთხვევაში კი სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. მოცემულ შემთხვევაში კი კანონპროექტი საერთოდ არ ითვალისწინებს აღნიშნული შეჯამებული აღრიცხვის რეჟიმში გამოთვლის შესაძლებლობას.
16(c)	(გ) მე-8 მუხლის გამოყენების მიზნით (ლამით				შ	აღნიშნული ნორმა არარელევანტური საქართვე კანონის პროექტის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების



<p>მუშაობის ხანგრძლივობა), საანგარიშო პერიოდი, რომელიც განისაზღვრება წარმოების ორ მხარესთან კონსულტაციით, ან კოლექტიური ხელშეკრულებები თ ან წარმოების ორ მხარეს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებები თ ეროვნულ ან რეგიონულ დონეზე.</p> <p>იმ შემთხვევაში, თუ მინიმალური დასვენების დრო კვირის განმავლობაში, რაც არის 24 საათი, გათვალისწინებული მე-5 მუხლით, მოექცევა საანგარიშო პერიოდში, იგი არ უნდა იქნეს ჩართული საშუალოს გამოთვლაში.</p>				<p>მიზნებისათვის, რადგან როგორც ზემოთ აღინიშნა, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ითვალისწინებს შეჯამებული აღრიცხვის რეჟიმის ლიმიტირებას 4 თვის ვადით.</p>
---	--	--	--	---





17	<p>(1) დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ზოგადი პრინციპების გათვალისწინებით წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ გადაუხვიონ მე-3-6, მე-8 და მე-16 მუხლებს, თუ სამუშაო დრო განხორციელებული სამუშაოს სპეციფიკური მახასიათებლების გამო და/ან წინასწარ ვერ განისაზღვრება ან შესაძლებელია ის განისაზღვროს თვით დასაქმებულების მიერ, კერძოდ კი ქვემოთ დასახელებულ დასაქმებულებთან მიმართებაში:</p> <p>ა) ხელმძღვანელი პირები ან სხვა პირები გადაწყვეტილების</p>	2	<p>1.2 (24.2 )</p> <p>2 1.2 (24.3 )</p>	<p>დასაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.</p> <p>ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიების შემთხვევაში, სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. საქართველოს მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ განსაზღვრავს ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიების ჩამონათვალს.</p>	ნშ	<p>ზოგადად საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ უარყოფს და არ ითვალისწინებს სამუშაო დროის შესახებ დააწესებული სტანდარტისგან გადახვევის შესაძლებლობას. დირექტივით გათვალისწინებული დებულება ითვალისწინებს სახელმწიფოების დისკრეციას დაადგინონ გარკვეული გამონაკლისები სამუშაო დროის ორგანიზების ცალკეულ ასპექტებთან დაკავშირებით. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ზოგადად აწესებს ნორმირებულ სამუშაო კვირას 40 საათის ფარგლებში ყველა დასაქმებულისათვის. თუმცა, ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი სამუშაოების შემთხვევაში სრულად არის იმპლემენტირებული 48-საათიანი მაქსიმალური დროის ლიმიტი, ზეგანაკვეთური დროის ჩათვლით.</p>
----	--	---	---	---	----	---



<p>მიღების უფლებამოსილებით;</p> <p>ბ) დასაქმებულები, რომლებიც წარმოადგენენ ოჯახის წევრებს;</p> <p>გ) დასაქმებულები, რომლებიც დასაქმებულნი არიან ეკლესიის ან რელიგიური გაერთიანებების ლიტურგიულ სფეროებში.</p> <p>(2) თუ დაზარალებული დასაქმებულები ტოლფასოვან საკომპენსაციო დასვენების დროს ან გამონაკლის შემთხვევებში, რომლის დროსაც, ასეთი ტოლფასოვანი საკომპენსაციო დასვენების დროით უზრუნველყოფა შეუძლებელია, იღებენ ადექვატურ დაცვას,</p>					
--	--	--	--	--	--



<p>შესაძლებელია გადახვევა მე-3, მე-4 და მე-5 პუნქტების შესაბამისად საკანონმდებლო და ადმინისტრაციული ნორმებში ან სოციალური პარტნიორებს შორის კოლექტიური ხელშეკრულების ან შეთანხმების გაფორმების გზით.</p> <p>(3) ამ მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად დასაშვებია მე-3, მე-4, მე-5, მე-8 და მე-16 მუხლებიდან გადახრა:</p> <p>ა) იმ საქმიანობისთვის, რომელიც ხასიათდება დაშორებით სამუშაო ადგილსა და დასაქმებულის საცხოვრებელ ადგილს შორის - საზღვაო პლატფორმებზე საქმიანობების</p>					
--	--	--	--	--	--



<p>ჩათვლით - ან დამორებით დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილებს შორის;</p> <p>ბ)უსაფრთხოებისა და საზედამხედველო სამსახურისთვის, ასევე ისეთი სამსახურებისთვის, რომლებიც უზრუნველყოფენ საკუთრებისა და პირების დაცვას და კერძოდ დაცვის პერსონალისთვის ან საზედამხედველო (კონსიერჟები სახლების) და დაცვის სამსახურებისთვის;</p> <p>გ) საქმიანობებისთვის , რომლებიც ხასიათდებიან მომსახურების უწყვეტობით ან უზრუნველყოფენ პროდუქციის უწყვეტად</p>					
---	--	--	--	--	--



<p>მიწოდებას და კერძოდ</p> <p>i) საავადმყოფოების მიმღები, სამკურნალო და/ან მოვლის ან მსგავსი დაწესებულებები, მათ შორის საექიმო საქმიანობები საგანმანათლებლო, საბავშვო, ასევე საპატიმრო დაწესებულებებში,</p> <p>ii) საზღვაო და საჰაერო პორტების პერსონალი,</p> <p>iii) პრესის, რადიოს, ტელევიზიის ან კინემატოგრაფიული პროდუქციის წარმოება, ფოსტა ან ტელეკომუნიკაცია, სასწრაფო დახმარება, სახანძრო ან სამოქალაქო (კატასტროფის) თავდაცვის სამსახურები,</p> <p>iv) გაზის, წყლის ან ელენერჯის მიმწოდებელი, დასუფთავების ან</p>					
---	--	--	--	--	--



<p>ნაგვის გადამამუშავებელი საწარმოები, v) ინდუსტრი ის დარგები, რომლებშიც სამუშაო პროცესის შეწყვეტა შეუძლებელია ტექნიკური მიზეზებით, vi) კვლევითი და საცდელი საქმიანობა, vii) სასოფლო- სამეურნეო საქმიანობა, viii) დასაქმებუ ლები, რომლებიც მუშაობენ რეგულარულ შიდასაქალაქო სამგზავრო სატრანსპორტო გადაყვანაში;</p> <p>დ) პროგნოზირებადი სამუშაოს მოცულობის მეტისმეტად მატების შემთხვევაში, კერძოდ კი</p>					
--	--	--	--	--	--



<p>i) სოფლის მეურნეობაში,  ii) ტურიზმში,  iii) საფოსტო მომსახურებაში</p> <p>ე) სარკინიგზო ტრანსპორტის პერსონალის შემთხვევაში</p> <p>i) არამუდმივი (წყვეტადი) საქმიანობისას,  ii) პერსონალი, რომელიც თავის სამუშაო დროს ატარებენ მატარებელში, ან  iii) რომელთა საქმიანობაც დაკავშირებულია ტრანსპორტის მოძრაობის განრიგთან და მოძრაობის უწყვეტობისა და რეგულარულობის უზრუნველყოფასთან;</p> <p>ვ) 89/391/EEC -ის მე-5 მუხლის მე-4 პუნქტით განსაზღვრული პირობები;</p>					
---	--	--	--	--	--





<p>ზ) უბედური შემთხვევის ან უშუალოდ მოსალოდნელი უბედური შემთხვევის საშიშროებისას.</p> <p>(4) ამ მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად მე-3 და მე-5 მუხლებისგან გადახვევა დასაშვებია:</p> <p>ა) თუ ცვლებში მუშაობისას დასაქმებული იცვლის ჯგუფს და ვერ სარგებლობს ყოველდღიური და/ან ყოველკვირეული დასვენების დროით ერთ ცვლაში სამუშაოს დასრულებასა და მომდევნო ცვლის დაწყებამდე;</p> <p>ბ) საქმიანობისას, რომლის დროსაც სამუშაო დრო დაყოფილია დღის განმავლობაში,</p>					
--	--	--	--	--	--



<p>კერძოდ, დასუფთავების პერსონალის (დამლაგებლები) შემთხვევაში.</p> <p>(5) ამ მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად მე-6 მუხლიდან და მე-16 მუხლის ბ) პუნქტიდან გადახვევა ნებადართულია ექიმებისთვის საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ამ პუნქტის 2-7 ქვეპუნქტების შესაბამისად.</p> <p>პირველ ქვეპუნქტში დასახელებული გადახვევები მე-6 მუხლიდან დასაშვებია გარდამავალი პერიოდისთვის 2004 წლის 1 აგვისტოდან 5 წლის განმავლობაში.</p> <p>წევრ სახელმწიფოებს</p>					
--	--	--	--	--	--



<p>აქვთ აუცილებლობის შემთხვევაში დამატებითი პერიოდი მაქსიმუმ 2 წელი, რათა გაითვალისწინოს სირთულები სამედიცინო მომსახურებისა და სამედიცინო დახმარების ორგანიზებისა და მომსახურების კომპეტენციებთან დაკავშირებული სამართლებრივი ნორმების დაცვისას. მოგვიანებით გარდამავალი პერიოდის დასრულებამდე 6 თვით ადრე შესაბამისი წევრი სახელმწიფო აცნობებს ამის შესახებ კომისიას მიზეზების მითითებით ისე, რომ კომისიამ შეძლოს ასეთი შეტყობინებიდან 3 თვის განმავლობაში შესაბამისი</p>					
--	--	--	--	--	--



<p>კონსულტაციების შემდეგ გამოხატოს თავისი თვალსაზრისი. თუ წევრი სახელმწიფო არ დაიცავს კომისიის თვალსაზრისს, ის ასაბუთებს თავის გადაწყვეტილებას. წევრი სახელმწიფოს ინფორმირება და დასაბუთება, ასევე კომისიის თვალსაზრისი ქვეყნდება ევროგაერთიანების ოფიციალურ ბიულეტენში და ეგზავნება ევროპის პარლამენტს. საჭიროების შემთხვევაში წევრ სახელმწიფოებს ეძლევათ დამატებითი პერიოდი მაქსიმუმ 1 წელი, რათა გაითვალისწინონ განსაკუთრებულ ღირსეულობის სირთულეები, რომლებიც დაკავშირებული არიან მე-3</p>			
--	--	--	--



<p>ქვეპუნქტში დასახელებულ კომპეტენციების განხორციელებისთვის. ამსათანავე მათ უნდა დაიცვან მე-3 ქვეპუნქტით გათვალისწინებული პროცედურა.</p> <p>წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ ყოველკვირეულმა სამუშაო საათების რაოდენობა არ აღემატებოდეს საშუალოდ 58 სთ-ს გაედამავალი პერიოდის პირველი სამი წლის განმავლობაში და 52 სთ-ს შესაბამისად დარჩენილ პერიოდში. დამსაქმებელი გადის კონსულტაციებს დროულად დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან, რათა, რამდენადაც</p>					
--	--	--	--	--	--



<p>შესაძლებელია, მიაღწიონ შეთანხმებას მარეგულირებელი წესების შესახებ, რომელიც გამოიყენება გარდამავალ პერიოდში. ასეთი შეთანხმება მე-5 ქვეპუნქტში დადგენილი საზღვრების ფარგლებში შესაძლებელია მოიცავდეს შემდეგს:</p> <p>ა) გარდამავალ პერიოდში ყოველკვირეული სამუშაო დროის საშუალო რაოდენობაა და</p> <p>ბ) ღონისძიებებს, რომლებიც გასატარებელია ყოველკვირეული სამუშაო დროის საშუალოდ 48 სთ-მდე შესამცირებლად გარდამავალი პერიოდის დასრულებამდე.</p>					
---	--	--	--	--	--



	<p>პირველ ქვეპუნქტში დასახელებული მე-16 მუხლის ბ) ქვეპუნქტიდან გადახვევები დასაშვებია, იმ პირობით, რომ საანგარიშო პერიოდი მე-5 ქვეპუნქტში განსაზღვრული გარდამავალი პერიოდის პირველი ნაწილის განმავლობაში არ აღემატება 12 თვეს, ხოლო შემდგომ 6 თვეს.</p>				
18.	<p>დასაშვებია მე-3, მე-4, მე-5, მე-8 და მე-16 მუხლებიდან გადახვევა კოლექტიური ხელშეკრულებები თ ან წარმოების ორივე მხარეს შორის ეროვნულ ან რეგიონულ დონეზე გაფორმებული ხელშეკრულებები თ, ან აღნიშნული ხელშეკრულებების შესაბამისად უფრო</p>				<p>შ დირექტივით გათვალისწინებული დებულება ითვალისწინებს სახელმწიფოების დისკრეციას დაადგინონ გარკვეული გამონაკლისები სამუშაო დროის ორგანიზების ცალკეულ ასპექტებთან დაკავშირებით. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ამგვარ გამონაკლისებს არ ითვალისწინებს.</p>





<p>დაბალ დონეზე გაფორმებული კოლექტიური ხელშეკრულებები თ ან წარმოების ორივე მხარეს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებები თ.</p> <p>წევრ სახელმწიფოებში, სადაც არ არსებობს საკანონმდებლო ბაზა, რომელიც არეგულირებს კოლექტიური ხელშეკრულებების გაფორმებას, ან წარმოების ორივე მხარეს შორის ეროვნულ ან რეგიონულ დონეზე ხელშეკრულებების გაფორმებას, ამ დირექტივით გათვალისწინებულ საკითხებზე, ან იმ წევრ სახელმწიფოებში, სადაც არსებობს კონკრეტული საკანონმდებლო ჩარჩო აღნიშნული</p>					
--	--	--	--	--	--



<p>მიზნით და იქ გათვალისწინებულ ი ჩარჩოების ფარგლებში, შესაძლებელია, ეროვნული კანონმდებლობის და/ან პრაქტიკის შესაბამისად, ნებადართული იყოს გადახვევები მე-3, მე-4, მე-5, მე-8 და მე-16 მუხლებიდან კოლექტიური ხელშეკრულებები თ ან წარმოების ორივე მხარეს შორის სათანადო კოლექტიურ დონეზე გაფორმებული ხელშეკრულებები თ.</p> <p>პირველი და მეორე ქვეპარაგრაფით გათვალისწინებულ ი გადახვევები ნებადართულია იმ პირობით, რომ შესაბამისი მუშაკები კომპენსაციის სახით მიიღებენ</p>					
--	--	--	--	--	--



<p>ეკვივალენტურ დასვენების დროს ან, თუ ობიექტური მიზეზების გამო შეუძლებელია ასეთი დროის მიცემა, მიიღებენ სათანადო დაცვას.</p> <p>წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ დაადგინონ წესები:</p> <p>(ა) წარმოების ორივე მხარის მიერ ამ მუხლის გამოყენებასთან დაკავშირებით;</p> <p>(ბ) კოლექტიური ხელშეკრულებების ან ამ მუხლის შესაბამისად გაფორმებული ხელშეკრულებების ეროვნული კანონმდებლობისა და/ან პრაქტიკის შესაბამისად სხვა მუშაკებზე გავრცელების შესახებ.</p>					
--	--	--	--	--	--



19	<p>მე-16(ბ) მუხლიდან გადახვევის შესაძლებლობა, რომელიც გათვალისწინებულ ია მე-17(3) და მე-18 მუხლებით, არ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ექვს თვეზე ხანგრძლივი საანგარიშო პერიოდის დაწესებისთვის.</p> <p>თუმცა წევრ სახელმწიფოებს უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა, მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული ზოგადი პრინციპების დაცვით, ობიექტური ან ტექნიკური მიზეზებით ან სამუშაოს ორგანიზაციასთან დაკავშირებული მიზეზებით,</p>				შ	<p>დირექტივით გათვალისწინებული დებულება ითვალისწინებს სახელმწიფოების დისკრეციას დაადგინონ გარკვეული გამონაკლისები სამუშაო დროის ორგანიზების ცალკეულ ასპექტებთან დაკავშირებით. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანული კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ამგვარ გამონაკლისებს არ ითვალისწინებს.</p>
----	---	--	--	--	---	---



	<p>დაუშვან კოლექტიური ხელშეკრულებები თ ან წარმოების ორ მხარეს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებები თ საანგარიშო პერიოდების დაწესება, რომელთა ვადაც არცერთ შემთხვევაში არ აღემატება 12 თვეს.</p> <p>კომისიის შემოთავაზების, რომელსაც ერთვის შეფასების ანგარიში, საფუძველზე, საბჭო ვალდებულია 2003 წლის 23 ნოემბრამდე გადახედოს ამ მუხლის პირობებს და მიიღოს გადაწყვეტილება შესაბამისი ზომების მიღების შესახებ.</p>					
20.1	მე-3, მე-4, მე-5 და მე-8 მუხლები არ				შ	დირექტივით გათვალისწინებული დებულება სახელმწიფოების დისკრეციას დაადგინო



	<p>ვრცელდება მობილურ მუშაკებზე.</p> <p>თუმცა წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ასეთ მობილურ მუშაკებს აქვთ უფლება ისარგებლონ ადეკვატური დასვენებით, გარდა მე-17(3)(ვ) და (ზ) მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.</p>					<p>გამონაკლისები სამუშაო დროის ორგანიზების ცალკეულ ასპექტებთან დაკავშირებით. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტით „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ამგვარ გამონაკლისებს არ ითვალისწინებს.</p>
20.2	<p>იმ პირობით, რომ დაცულ იქნება მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული ზოგადი პრინციპები, აგრეთვე იმის, რომ ადგილი აქვს დაინტერესებული დამსაქმებლებისა</p>	2	1.2 (26)	<p>სამუშაოს პირობების გათვალისწინებით, როდესაც შეუძლებელია ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა, დასაშვებია სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის შემოღება.</p>	სშ	<p>დირექტივით გათვალისწინებული დებულება ითვალისწინებს სახელმწიფოების დისკრეციას დაადგინონ გარკვეული გამონაკლისები სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესთან დაკავშირებით. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ამგვარ გამონაკლისებს არ ითვალისწინებს.</p>



<p>და დასაქმებულების წარმომადგენლებს შორის კონსულტაციებს და ყველა რელევანტური ფორმის სოციალური დიალოგის წახალისების ძალისხმევას, რაც მხარეთა სურვილის შემთხვევაში, მოიცავს მოლაპარაკებებსაც, წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება, ობიექტური ან ტექნიკური მიზეზებით ან სამუშაოს ორგანიზაციასთან დაკავშირებული მიზეზებით, გახანგრძლივონ მე-16(ბ) მუხლში მითითებული საანგარიშო პერიოდი 12 თვემდე იმ მუშაკებთან მიმართებაში, რომლებიც</p>					
--	--	--	--	--	--





	ძირითადად ასრულებენ ოფშორულ სამუშაოს.					
20.3	არაუგვიანეს 2005 წლის 1 აგვისტოსი, წევრ სახელმწიფოებთან და ევროპულ დონეზე მენეჯმენტთან და დასაქმებულებთან კონსულტაციების შემდეგ, კომისია ვალდებულია შეაფასოს წინამდებარე დებულებების მოქმედება ოფშორულ მუშაკებთან მიმართებაში ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების პერსპექტივიდან იმ მიზნით, რომ საჭიროების შემთხვევაში წარმოადგინოს შესაბამისი ცვლილებები.				ას	დირექტივის ეს მუხლი მიემართება კომისიის ვალდებულებას.
21.	(1) მე-3 მუხლიდან მე-6 მუხლამდე, აგრეთვე, მე-8	1	1.1	ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსის შესახებ“ არ ითვალისწინებს რაიმე



<p>მუხლი არ ვრცელდება მუშაკზე, რომელიც იმყოფება წევრი სახელმწიფოს დროში ქვეშ ღია ზღვაში მცურავ ხომალდზე.</p> <p>თუმცა წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფა დ, რომ ნებისმიერი მუშაკი, რომელიც იმყოფება წევრი სახელმწიფოს დროში ქვეშ ღია ზღვაში მცურავი თევზსაჭერი ხომალდის ბორტზე, უფლებამოსილია ისარგებლოს ადეკვატური დასვენების დროით და კვირის მანძილზე სამუშაო დროის ხანგრძლივობა შეამციროს საშუალოდ 48</p>		<p>განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.</p>	<p>სპეციალურ რეგულირებას ღია ზღვაში მცურავი თევზსაჭერი ხომალდების ბორტზე მყოფი მუშაკებისათვის. დირექტივით გათვალისწინებული დებულება ითვალისწინებს სახელმწიფოების დისკრეციას დაადგინონ გარკვეული გამონაკლისები სამუშაო დროის ორგანიზების ცალკეულ ასპექტებთან დაკავშირებით. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტით „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ამგვარ გამონაკლისებს არ ითვალისწინებს.</p>
--	--	---	---



<p>საათამდე, რაც გამოითვლება საანგარიშო პერიოდზე, რომელიც ხანგრძლივობაც არ უნდა აღემატებოდეს 12 თვეს.</p> <p>(2) პირველი პარაგრაფით, მეორე ქვეპარაგრაფითა და მესამე და მეოთხე პარაგრაფებით დაწესებული შეზღუდვების ფარგლებში, წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან, მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საჭიროების შესაბამისად, მიიღონ აუცილებელი ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ:</p> <p>(ა) სამუშაო დროის ხანგრძლივობა შეზღუდულია საათების</p>					
--	--	--	--	--	--



<p>მაქსიმალური ოდენობით, რომლის გადამეტებაც დაუშვებელია დროის განსაზღვრულ მონაკვეთში; ან</p> <p>(ბ) განსაზღვრულია დასვენების საათების მინიმალური რაოდენობა დროის განსაზღვრულ მონაკვეთში.</p> <p>სამუშაო საათების მაქსიმალური რაოდენობა ან დასვენებისთვის განკუთვნილი საათების მინიმალური რაოდენობა უნდა განისაზღვროს კანონმდებლობით, რეგულაციებით ან ადმინისტრაციულ ი აქტებით, ან კოლექტიური ხელშეკრულებები თ ან წარმოების ორივე მხარეს შორის</p>					
---	--	--	--	--	--



<p>გაფორმებული ხელშეკრულებები თ.</p> <p>(3) სამუშაო საათების ან დასვენების საათების რაოდენობა უნდა იყოს ან:</p> <p>(ა) სამუშაო საათების მაქსიმალური რაოდენობა, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს:</p> <p>i) 14 საათს ყოველი 24 საათიანი პერიოდის განმავლობაში და</p> <p>ii) 72 საათს ყოველი 7 დღიანი პერიოდის განმავლობაში ან</p> <p>ბ) დასვენების საათების მინიმალური რაოდენობა, რომელიც არ უნდა იყოს:</p>					
--	--	--	--	--	--



<p>(i) 10 საათზე ნაკლები ნებისმიერ 24 საათიან ინტერვალში; და</p>					
<p>(ii) 77 საათზე ნაკლები ნებისმიერი შვიდდღიან პერიოდში.</p>					
<p>(4) დასვენების საათები შესაძლებელია დაიყოს არაუმეტეს ორ ნაწილად, საიდანაც ერთ-ერთის ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე ექვსი საათი, ხოლო ინტერვალი ერთმანეთის მომდევნო დასვენების დროებს შორის არ უნდა აღემატებოდეს 14 საათს.</p>					
<p>(5) მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ზოგადი პრინციპების</p>					



<p>თანახმად, აგრეთვე, ობიექტური ან ტექნიკური მიზეზების, ან სამუშაოს ორგანიზებასთან დაკავშირებული მიზეზების გამო, წევრ სახელმწიფოებს უფლება აქვთ დაუშვან გამონაკლისები, საანგარიშო პერიოდების დაწესებასთან დაკავშირებით, პირველი პარაგრაფით, მეორე ქვეპარაგრაფითა და მე-3 და მე-4 პარაგრაფებით დაწესებული შეზღუდვებიდან. რამდენადაც ეს შესაძლებელია, ასეთი გამონაკლისები უნდა შეესაბამებოდეს დადგენილ სტანდარტებს, მაგრამ შეიძლება ითვალისწინებდეს უფრო ხშირ ან</p>					
--	--	--	--	--	--





<p>ხანგრძლივ დასვენების დროს ან საკომპენსაციო დასვენების დროის მიცემას მუშაკებისთვის. ეს გამონაკლისები შეიძლება დაწესდეს შემდეგი საშუალებებით:</p> <p>(ა) კანონმდებლობა, რეგულაციები ან ადმინისტრაციული ნორმები, იმ პირობით, რომ, სადაც შესაძლებელია, ტარდება კონსულტაციები დაინტერესებულ დამსაქმებელთა და მუშაკთა წარმომადგენლებს შორის და გაწეულია ძალისხმევა ყველა რელევანტური ფორმის სოციალური დიალოგის წასახალისებლად; ან</p>					
--	--	--	--	--	--



<p>(ბ) კოლექტიური ხელშეკრულებები ან წარმოების ორ მხარეს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებები.</p> <p>6. ღია ზღვაში მოცურავე თევზსაჭერი გემის კაპიტანს უნდა ჰქონდეს უფლება, მოსთხოვოს ბორტზე მყოფ მუშაკებს შეასრულონ ნებისმიერი ხანგრძლივობის სამუშაო, რაც აუცილებელია ხომალდის, ბორტზე მყოფი პირების ან ტვირთის იმწუთიერი უსაფრთხოებისთვის, ან სხვა ხომალდებისთვის ან ზღვაში უბედურებაში მყოფი პირებისთვის დახმარების აღმოსაჩენად.</p>					
--	--	--	--	--	--



	<p>7. წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება დაადგინონ, რომ ღია ზღვაში მოცურავე იმ ხომალდების, რომლების შესახებაც ეროვნული კანონმდებლობა ან პრაქტიკა განსაზღვრავს, რომ მათ არ აქვთ უფლება იმუშაონ კალენდარული წლის განსაზღვრულ პერიოდში, რომელიც აღემატება ერთ თვეს, ბორტზე მყოფი პირები ვალდებული არიან მე-7 მუხლით გათვალისწინებულ ი ყოველწლიური შვებულება აიღონ აღნიშნული პერიოდის განმავლობაში.</p>					
22	<p>1. წევრ სახელმწიფოს უნდა ჰქონდეს უფლება არ გამოიყენოს მე-6</p>				შ	<p>აღნიშნული მუხლი ითვალისწინებს წევრი სახელმწიფოს უფლებას განსაზღვრულ შემთხვევებში არ საათიანი სამუშაო დროის ლიმიტის მექანიზმი. აღინიშნა, საქართველოს ორგანული კან</p>



<p>მუხლი, თუ იგი იცავს მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ზოდად პრინციპებს და იმ პირობით, რომ იგი მიიღებს აუცილებელ ზომებს იმის უზრუნველსაყოფად, რომ:</p> <p>(ა) არცერთი დამსაქმებელი არ მოითხოვს მუშაკისგან დროის შვიდდღიან მონაკვეთში 48 საათზე უფრო დიდხანს მუშაობას, რაც გამოითვლება საშუალოთი მე-16(ბ) მუხლით გათვალისწინებულ საანგარიშო პერიოდზე, თუ მას მიღებული აქვს მუშაკის თანხმობა ასეთი სამუშაოს შესრულებაზე;</p> <p>(ბ) არცერთი მუშაკი არ ექვემდებარება დამსაქმებლის</p>				<p>„საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ითვალისწინებს 48-საათიანი ლიმიტის დაწესებას, გარდა ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველი პროფესიებისა. შესაბამისად, აღარ არის რელევანტური აღნიშნული ნორმასთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა.</p>
---	--	--	--	--



<p>მხრიდან ზეწოლას იმ საფუძვლით, რომ იგი არ ეთანხმება ასეთი სამუშაოს შესრულებას;</p> <p>(გ) დამსაქმებელი აწარმოებს მიმდინარე ჩანაწერებს ყველა მუშაკზე, ვინც ასრულებს ასეთ სამუშაოს;</p> <p>(დ) ჩანაწერები ხელმისაწვდომია კომპეტენტური ორგანოებისთვის, რომლებმაც შეიძლება აკრძალონ ან შეზღუდონ კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის გახანგრძლივების შესაძლებლობა, მუშაკთა უსაფრთხოებასა და/ან ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული მიზეზებით;</p>					
--	--	--	--	--	--



<p>(ე) მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი აწვდის კომპეტენტურ ორგანოებს ინფორმაციას იმ შემთხვევებზე, სადაც მუშაკი თავად დათანხმდა ისეთი სამუშაოს შესრულებას, რომლის ხანგრძლივობაც აღემატება 48 საათს შვიდდღიან პერიოდში, რაც გამოითვლება საშუალოთი მე-16(ბ) მუხლით გათვალისწინებულ ი საანგარიშო პერიოდში.</p> <p>კომისიის შემოთავაზების, რომელსაც ერთვის შეფასების ანგარიში, საფუძველზე, საბჭო ვალდებულია გადახედოს ამ პარაგრაფის მოთხოვნებს 2003</p>					
---	--	--	--	--	--



<p>წლის 23 ნოემბრამდე და მიიღოს გადაწყვეტილება შესაბამისი ზომების მიღების თაობაზე.</p> <p>2. წევრ სახელმწიფოებს უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა, მე- 7 მუხლის გამოყენებასთან მიმართებაში, გამოიყენონ გარდამავალი პერიოდი არაუმეტეს სამი წლისა, რომელიც აითვლება 1996 წლის 23 ნოემბრიდან, იმ პირობით, რომ აღნიშნული გარდამავალი პერიოდის განმავლობაში:</p> <p>(ა) ყველა მუშაკი მიიღებს ყოველწლიურ ანაზღაურებად შვებულებას სამი კვირის</p>					
--	--	--	--	--	--





<p>ხანგრძლივობით, ეროვნული კანონმდებლობთა და/ან პრაქტიკით გათვალისწინებულ ი შვებულების მიღებისა და გაცემის პირობების შესაბამისად; და</p> <p>(ბ) არ მოხდება ყოველწლიური სამკვირიანი ანაზღაურებადი შვებულების ჩანაცვლება ანაზღაურებით, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ხდება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.</p> <p>3. იმ შემთხვევაში, თუ წევრი სახელმწიფოები გამოიყენებენ ამ მუხლით გათვალისწინებულ შესაძლებლობას, ისინი ვალდებული არიან აღნიშნულის შესახებ აცნობონ კომისიას.</p>					
--	--	--	--	--	--



23	<p>ცვალებადი გარემოებების ფონზე, სამუშაო დროის რეგულირების სფეროში სხვადასხვა საკანონმდებლო, მარეგულირებელი ან სახელმეკრულებო ნორმების შემუშავების წევრ სახელმწიფოთა უფლებებისთვის ზიანის მიყენების გარეშე, იმ პირობით, რომ დაცულია ამ დირექტივით დაწესებული მინიმალური მოთხოვნები, ამ დირექტივის იმპლემენტაცია არ წარმოადგენს ლეგიტიმურ საფუძველს მუშაკებისთვის მინიჭებული დაცვის ზოგადი დონის გაუარესების საფუძველს.</p>				ას	<p>აღნიშნული შესაძლებლობა დაშვებულია წევრ სახელმწიფოებთან მიმართებაში. ამას გარდა, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ არ ითვალისწინებს დაცვის დონის შემსუბუქების შესაძლებლობას.</p>
----	--	--	--	--	----	--



24	<p>1. წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიაწოდონ კომისიას ეროვნული კანონმდებლობის იმ ნორმების ფორმულირებები, რომლებიც მოქმედებს იმ სფეროში, რომელსაც არეგულირებს ეს დირექტივა.</p> <p>2. წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან ყოველ ხუთ წელიწადში ერთხელ მიაწოდოს კომისიას ანგარიში ამ დირექტივის დებულებების პრაქტიკული იმპლემენტაციის შესახებ. აღნიშნულ ანგარიშში ასახული უნდა იყოს წარმოების ორი მხარის მოსაზრებებიც.</p>			ას	<p>აღნიშნული დებულება მიემართება წევრი სახელმწიფოების ვალდებულებას კომისიის მიმართ, რომელიც არარელევანტურია საქართველოსთან მიმართებაში.</p>
----	---	--	--	----	---



<p>კომისიამ უნდა აცნობს ევროპის პარლამენტს, საბჭოს, ევროპის ეკონომიკურ და სოციალურ კომიტეტსა და სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების, ჰიგიენისა და ჯანმრთელობის დაცვის საკონსულტაციო კომიტეტს ზემოაღნიშნულის შესახებ.</p> <p>3. 1996 წლის 23 ნოემბრიდან მოყოლებული, ყოველ ხუთ წელიწადში ერთხელ კომისიამ ევროპის პარლამენტს, საბჭოსა და ევროპის ეკონომიკურ და სოციალურ კომიტეტს უნდა მიაწოდოს ანგარიში წინამდებარე დირექტივის აღსრულების</p>					
---	--	--	--	--	--



	შესახებ, 22-ე და 23-ე მუხლებისა და ამ მუხლის პირველი და მე-2 პარაგრაფების გათვალისწინებით.				
25	არაუგვიანეს 2009 წლის 1 აგვისტოსი, წევრ სახელმწიფოებთან და ევროპულ დონეზე მენეჯმენტთან და დასაქმებულებთან კონსულტაციების შემდეგ, კომისია ვალდებულია შეაფასოს ღია ზღვაში მცურავი თევზსაჭერი ხომალდების ბორტზე მყოფ მუშაკებთან დაკავშირებული დებულებები, კერძოდ, გამოიკვილოს არის თუ არა აღნიშნული დებულებები რელევანტური, კონკრეტულად ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან			ას	აღნიშნული დებულება მიემართება წევრი სახელმწიფოების ვალდებულებას კომისიის მიმართ, რომელიც არარელევანტურია საქართველოსთან მიმართებაში.



	მიმართებაში, იმ მიზნით, რომ წარმოადგინოს სათანადო ცვლილებები, ასეთი საჭიროების არსებობის შემთხვევაში.				
26	არაუგვიანეს 2009 წლის 1 აგვისტოს, წევრ სახელმწიფოებთან და ევროპულ დონეზე მენეჯმენტთან და დასაქმებულებთან კონსულტაციების შემდეგ, კომისია ვალდებულია შეაფასოს ამ დებულებების მოქმედება იმ მუშაკებთან მიმართებაში, რომელთა საქმიანობაც უკავშირდება მგზავრთა გადაყვანას საზოგადოებრივი ტრანსპორტით, იმ მიზნით, რომ წარმოადგინოს, ასეთი საჭიროების არსებობის			ას	აღნიშნული დებულება მიემართება წევრი სახელმწიფოების ვალდებულებას კომისიის მიმართ, რომელიც არარელევანტურია საქართველოსთან მიმართებაში.



	შემთხვევაში, შესაბამისი ცვლილებები, რათა უზრუნველყოს აღნიშნულ სექტორში თანამიმდევრული და სათანადო მიდგომის არსებობა.				
27	1, 93/104/EC დირექტივა, დანართ I-ის „ა“ ნაწილში მითითებული დირექტივით შეტანილი ცვლილებების გათვალისწინებით, უნდა გაუქმდეს, თუმცა აღნიშნული საფრთხეს არ უქმნის წევრ სახელმწიფოთა ვალდებულებას დანართ I-ის B ნაწილით გათვალისწინებულ ი გადმოტანის ვადებთან დაკავშირებით.  2. ზემოხსენებულ გაუქმებულ დირექტივაზე			ას	აღნიშნული დებულება მიემართება წევრი სახელმწიფოების ვალდებულებას კომისიის მიმართ, რომელიც არარელევანტურია საქართველოსთან მიმართებაში.





	<p>მითითებები უნდა განიმარტოს როგორც მითითებები წინამდებარე დირექტივაზე და მათი წაკითხვა უნდა მოხდეს დანართ II-ში მითითებული კორელაციათა ცხრილის მიხედვით.</p>				
28	<p>ეს დირექტივა ძალაშია 2004 წლის 2 აგვისტოდან.</p>			ას	<p>ეხება დირექტივაში ძალაში შესვლის თარიღს. არარელევანტურია საქართველოსთვის.</p>
29	<p>ადრესატები ეს დირექტივა მიმართულია წევრი სახელმწიფოებისა დმი. შესრულებულია ბრიუსელში, 2001 წლის 12 მარტს.</p>			ას	<p>არარელევანტურია საქართველოსთვის.</p>
დანართი I A ნაწილი	<p>შეცვლილი დირექტივა და მისი ცვლილება (მუხლი 27)</p> <p>საბჭოს დირექტივა 93/104/EC (ოფიციალური ჟურნალი L 307, 13.12.1993, გვ. 18)</p> <p>ევროპული პარლამენტის და საბჭოს დირექტივა 2000/34/EC (ოფიციალური</p>			ას	<p>I დანართში მითითებული ნორმა არასავალდებულოა საქართველოსთვის.</p>



	ქურნალი L 195, 1.8.2000, გვ. 41)				
დანართი I B ნაწილი	ეროვნულ სამართალში დირექტივის ტრანსპოზიციისთვის განსაზღვრული საბოლოო ვადა (მუხლი 27)				ას I დანართში მითითებული ნორმა არასავალდებულოა საქართველოსთვის.
	დირექტივა	საბოლოო ვადა			
	93/104/EC 2000/34/EC	23 ნოემბერი 1996 1 აგვისტო 2003  <i>2004 წლის 1 აგვისტო წარმოადგენს თარიღს პრაქტიკულ ექიმებთან მიმართებით, იხ. 2000/34/EC დირექტივის მეორე მუხლი.</i>			
დანართი II	კორელაციის ცხრილი				ას II დანართში მითითებული ნორმა არასავალდებულოა საქართველოსთვის.
	დირექტივა 93/104/EC	ეს დირექტივა			
	მუხლები 1-5	მუხლები 1-5			
	მუხლი 6, შესავალი დებულებები მუხლი 6(1) მუხლი 6(2) მუხლი 7 მუხლი 8, შესავალი	მუხლი 6, შესავალი დებულებები მუხლი 6(a) მუხლი 6(b) მუხლი 7 მუხლი 8, შესავალი			



<p>დებულებე ბი მუხლი 8(1) მუხლი 8(2) მუხლები 9,10 და 11 მუხლი 12, შესავალი დებულებე ბი მუხლი 12(1) მუხლი 12(2) მუხლები 13,14 და 15 მუხლი 16, შესავალი დებულებე ბი მუხლი 16(1) მუხლი 16(2) მუხლი 16(3) მუხლი 17(1) მუხლი 17(2), შესავალი დებულებე ბი მუხლი 17(2)(1) მუხლი 17(2)(2) მუხლი 17(2)(3) მუხლი 17(2)(4) მუხლი 17(3) მუხლი 17(4) მუხლი 17a(1)</p>	<p>დებულებე ბი მუხლი 8(a) მუხლი 8(b) მუხლები 9,10 და 11 მუხლი 12, შესავალი დებულებე ბი მუხლი 12(a) მუხლი 12(b) მუხლები 13,14 და 15 მუხლი 16, შესავალი დებულებე ბი მუხლი 16(a) მუხლი 16(b) მუხლი 16(c) მუხლი 17(1) მუხლი 17(2)  მუხლი 17(3)(a)-(e) მუხლი 17(3)(f)-(g) მუხლი 17(4) მუხლი 17(5) მუხლი 18  მუხლი 19</p>				
--	---	--	--	--	--



მუხლი 17a(2)	მუხლი20(1) , 1-ლი ქვეპუნქტი მუხლი20(1)				
მუხლი 17a(3)	), მე-2 ქვეპუნქტი მუხლი20(2				
მუხლი 17a(4)	)				
მუხლი 17b(1)	მუხლი20(3 )				
მუხლი 17b(2)	მუხლი21(1 , 1-ლი ქვეპუნქტი მუხლი21(1				
მუხლი 17b(3)	), მე-2 ქვეპუნქტი მუხლი21(2				
მუხლი 17b(4)	)				
მუხლი 17b(5)	მუხლი21(3 )				
მუხლი 17b(6)	მუხლი21(4 )				
მუხლი 17b(7)	მუხლი21(5 )				
მუხლი 17b(8)	მუხლი21(6 )				
მუხლი 18(1)(a)	მუხლი21(7 )				
მუხლი 18(1)(b)(i)	-----				
მუხლი 18(1)(b)(ii)	მუხლი 22(1)				
მუხლი 18(1)(c)	მუხლი 22(2)				
მუხლი 18(2)	მუხლი 22(3)				
მუხლი 18(3)	-----				
მუხლი 18(4)	მუხლი 23				
მუხლი 18(5)	მუხლი 24(1)				



მუხლი 18(6) -----	მუხლი 24(2) მუხლი 24(3) მუხლი 25(დირექტ ივა 2000/34/EC, მუხლი 3) მუხლი 26(დირექტ ივა 2000/34/EC, მუხლი 4) მუხლი 27 მუხლი 28 მუხლი 29 დანართი I დანართი II					
----- მუხლი 19 ----- -----						

