



# თქვენი ურთიერთი უფლებები



გერმანიის  
თანამშრომლობა  
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

საქართველოს პროფესიული კავშირების  
გაერთიანება



თქვენი

შრომითი უფლებები

თბილისი  
2013

წინამდებარე წიგნი გამოცემულია GIZ-ის (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) ფინანსური მხარდაჭერით. გამომცემელი არ იღებს პასუხისმგებლობას წიგნის შინაარსობრივი მხარის სისწორეზე.

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება) გერმანიის ფედერალური მთავრობის დავალებით მუშაობს მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში. იგი მხარს უჭერს გერმანიის ფედერალურ მთავრობას, განახორციელოს სხვადასხვა პროექტი საერთაშორისო თანამშრომლობისა და მდგრადი განვითარების უზრუნველყოფის მიზნით.

1993 წლიდან GIZ-ი ხელს უწყობს სამართლისა და იუსტიციის რეფორმების გატარებას სამხრეთ კავკასიის ქვეყნებში. მისი მიზანია სამართლებრივი სახელმწიფოს საკითხებზე ტრანსნაციონალური დიალოგის წარმართვა და კონსტიტუციასთან შესაბამისობაში მყოფი სამართლებრივი სისტემის განმტკიცება. სხვა ღონისძიებებთან ერთად, ადგილობრივი და გერმანელი ექსპერტების მჭიდრო ურთიერთთანამშრომლობით ხორციელდება საკანონმდებლო კონსულტაციები, კვალიფიკაციის ასამაღლებელი სემინარები და გამოცდილებების გაზიარება. გარდა ამისა, GIZ-ი ხელს უწყობს იურიდიული ლიტერატურის შექმნას და სამართლის პოპულარიზაციას.

GIZ-ის სამართლის პროგრამის პუბლიკაციების ელექტრონული ვერსიების ჩამოტვირთვა შესაძლებელია ვებგვერდიდან: [www.giz.de/law-caucasus](http://www.giz.de/law-caucasus)

Das vorliegende Buch wird mit finanzieller Unterstützung der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH herausgegeben. Der Herausgeber übernimmt für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes keine Verantwortung.

Die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH ist ein weltweit tätiges Bundesunternehmen. Sie unterstützt die Bundesregierung in der internationalen Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung und in der internationalen Bildungsarbeit. Die GIZ trägt dazu bei, dass Menschen und Gesellschaften eigene Perspektiven entwickeln und ihre Lebensbedingungen verbessern.

Seit 1993 unterstützt die GIZ die Rechts- und Justizreformen in den Ländern des südlichen Kaukasus. Damit sollen ein länderübergreifender Rechtsstaatsdialog etabliert und verfassungskonforme Rechtswesen gefestigt werden. In enger Zusammenarbeit von lokalen und deutschen Lang- und Kurzezeitexperten werden unter anderem Gesetze beraten, Fortbildungen durchgeführt und Erfahrungen ausgetauscht. Weiter werden Fachpublikationen und Rechtspopularisierungsmaßnahmen unterstützt.

Elektronische Fassungen vieler Publikationen des GIZ-Vorhabens sind auf der Webseite [www.giz.de/law-caucasus](http://www.giz.de/law-caucasus) kostenfrei abrufbar.

## თქვენი შრომითი უფლებები

2013 წლის 12 ივნისს, საქართველოს შრომის კოდექსში შევიდა ცვლილებები, რომელმაც გარკვეულწილად გააუმჯობესა დასაქმებულთა უფლებები კანონის დონეზე. თუმცა ეს არაა საკმარისი და აუცილებელია კანონის ცხოვრებაში რეალურად გატარება და დარჩენილი მრავალი საკანონმდებლო ხარვეზის აღმოფხვრისთვის ბრძოლის გაგრძელება.

კოდექსით მინიჭებული უფლებები არის სახელმწიფოს მიერ დადგენილი მინიმუმი და არ შეიძლება შრომითი ხელშეკრულებით განისაზღვროს მისგან განსხვავებული ისეთი ნორმები, რომლებმაც შეიძლება გააუარესოს დასაქმებულის მდგომარეობა (მუხლი 1-მე-3 პუნქტი, მუხლი 6- პუნქტი 10).

თქვენ კანონი გიცავთ არა მხოლოდ უშუალოდ დასაქმების შემდეგ, არამედ დასაქმებამდეც, სამსახურის ძიების პერიოდში (ანუ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში). დამსაქმებელს არა აქვს უფლება თქვენი, როგორც დასაქმების კანდიდატის შესახებ მის ხელთ არსებული ინფორმაცია მიაწოდოს სხვა პირს თქვენი თანხმობის გარეშე.

დამსაქმებელი ვალდებულია მოგანოდოთ სამუშაოსთან დაკავშირებული არსებითი სახის შემდეგი ინფორმაცია, მათ შორის:

- დასაქმების შემთხვევაში რა სახის სამუშაოს შესრულება მოგინევთ;
- რა ფორმის და ხანგრძლივობის ხელშეკრულების დადებას გთავაზობთ;
- როგორი სამუშაო პირობები და რა ოდენობის ანაზღაურება გექნებათ.

თუ თქვენ უარი გეთქვათ დასაქმებაზე, უფლება გაქვთ უკან მოითხოვოთ ყველა ის დოკუმენტი, რომელიც წარუდგინეთ დამსაქმებელს (მუხლი 5).

დამსაქმებელი ვალდებულია შრომის ხელშეკრულების დადებაამდე გაგაცნოთ შრომის შინაგანანესი და შეგითანხმოთ შემდგომში მასში შესატანი ნებისმიერი ცვლილება, თუკი შრომით ხელშეკრულებაში მითითებულია, რომ შრომის შინაგანანესი ხელშეკრულების ნაწილია (მუხლი 6-პუნქტი 5). დამსაქმებელი ასევე ვალდებულია გაგაცნოთ პროფკავშირთან დადებული კოლექტიური ხელშეკრულებაც (თუ საწარმოში/კომპანიაში ასეთი არსებობს), რომელიც ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკ-

რულებასთან შედარებით ყოველთვის უკეთეს პირობებს ითვალისწინებს.

მოქმედი შრომის კოდექსი არეგულირებს შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებთან დაკავშირებულ მთელ რიგ საკითხებს, რის თაობაზეც თქვენ უნდა იცოდეთ, ესენია:

## **შრომითი ხელშეკრულების ფორმა და ვადა**

- შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს წერილობითი ან ზეპირი ფორმით. თუ მუშაობთ სამ თვეზე მეტ ხანს, შრომითი ხელშეკრულება უნდა გაგიფორმონ აუცილებლად წერილობითი ფორმით (მე-6 მუხლი 1.1)
- წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს რამდენიმე ენაზე, რომელთაგან ერთ-ერთი უნდა იყოს თქვენთვის გასაგები ენა (მუხლი 6-2).
- ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს განსაზღვრული (კონკრეტული ვადის მითითებით) ან განუსაზღვრელი ვადით (უვადოდ ანუ ვადის მითითების გარეშე) (მუხლი 6-1).
- თუ დამსაქმებლის მიერ შემოთავაზებული ხელშეკრულების ვადა 1 წელზე ნაკ-

ლებია, დამსაქმებელი ვალდებულია დაგისაბუთოთ მიზეზი თუ რატომ გთავაზობთ მოკლევადიან ხელშეკრულებას. ასეთ მიზეზად მას შეუძლია დაგისახელოთ შემდეგი:

ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო (მაგალითად კონკრეტული კვლევითი სამუშაო, სამეცნიერო ნაშრომი, სხვადასხვა მოკლევადიანი პროექტის ფარგლებში შესასრულებელი სამუშაო, ექსპერტად მიწვევა სხვადასხვა დროებით კომისიებში, რაიმე სახის დანადგარის ან მონყობილობის შეკეთება/ანყობა, განსაზღვრული სიგრძის მილსადენის შედუღება და ა.შ.);

ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;

გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება (მაგალითად საკურორტო ზონაში სეზონის გახანგრძლივების გამო, ან პროექტის გადაკეთების გამო გარკვეულ ვადაში დასასრულებელი სამუშაოს დროულად ვერ დასრულების გამო და ა.შ)

დ) ხდება სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება (მაგალითად თანამშრომლის შვებულებაში,

დროებითი შრომისუუნარობის ფურცელზე ყოფნის და სხვა მიზეზების გამო);

ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას (მე-6 მუხლი 12). ამ შემთხვევაშიც დამსაქმებელი ვალდებულია თქვენ წარმოგიდგინოთ ნამდვილად ობიექტური მიზეზი (ანუ გარემოება) და არავითარ შემთხვევაში ისეთი რამ, რაც მხოლოდ მას შეიძლება მიაჩნდეს მიზეზად. ამ მიზეზების (გარემოებების) შეფასებისას დამსაქმებელთან მოლაპარაკებაში სასურველია თქვენი მოთხოვნით ჩართოთ პროფკავშირიც, რომელიც თქვენს ინტერესებს დაიცავს. საბოლოოდ, შეთანხმების მიუღწევლობის შემთხვევაში საკითხს განმარტავს სასამართლო. ამაშიც პროფკავშირი მნიშვნელოვან დახმარებას გაგიწევთ.

- ახალი შრომის კოდექსის მიხედვით, ჩაითვლება, რომ თქვენთან გაფორმებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება, თუ იგი დაიდება 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები



თქვენთან დაიდება ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით (ანუ თუ მომდევნო დაიდო წინა ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში) და ამგვარად შრომითი ურთიერთობა ჯამში აღნიშნულ დამსაქმებელთან აღემატება 30 თვეს.

ერთადერთ გამონაკლის შემთხვევაში შეუძლია დამსაქმებელს დასაბუთების გარეშე დაგიდოთ ვადიანი ხელშეკრულება 1 წლამდე ვადით, ოღონდ ისიც არანაკლებ 3 თვიანისა - ეს შემთხვევა ეხება ე.წ. დამწყებ სანარმოებს, ანუ ისეთ სანარმოებს/კომპანიებს, რომელთა სახელმწიფო რეგისტრაციიდან ჯერ არ გასულა 48 თვე ამ ვადის ამონაწერის შემდეგ ჩაითვლება, რომ თქვენთან დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. (მუხლი 6-13). ეს არ გამორიცხავს ორმხრივი შეთანხმების შემთხვევაში თქვენსა და ასეთ კომპანიას შორის 1 წელზე მეტი ვადის ან თუნდაც უვადო ხელშეკრულების გაფორმებას.

მნიშვნელოვანია ასევე გაითვალისწინოთ, რომ თუ ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან მუშაობთ 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, თქვენთან უნდა დაიდოს უვადო ხელშეკრულება 2014 წლის 12 ივნისის შემდეგ, ხოლო თუ ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან მუშაობთ 5

ნელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში თქვენთან უნდა დაიდოს უვადო ხელშეკრულება 2015 წლის 12 ივნისის შემდეგ. (ზემოთ მოცემული თარიღები ათვლილია შრომის ახალი კოდექსის მიღების დღიდან, ანუ 2013 წლის 12 ივნისიდან).

- თქვენი მოთხოვნის საფუძველზე დამსაქმებელი ვალდებულია მოგცეთ ცნობა დასაქმების შესახებ, რომელშიც იქნება ინფორმაცია თქვენს მიერ შესასრულებელი სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების და შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე (მუხლი 6-4).

---

## **ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით**

---

შესაძლებელია თქვენთან დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იმ მიზნით, რათა დადგინდეს რამდენად შეესაბამება თქვენი კომპეტენცია შესასრულებელ სამუშაოს. ასეთი ტიპის ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ ერთხელ და ისიც მხოლოდ წერილობითი ფორმით და მისი ხანგრძლივობა არ შეიძლება აღემატებოდეს 6 თვეს. ამასთან აუცილებლად უნდა მოგეცეთ

შესაბამისი ანაზღაურება, რომლის ოდენობა და წესი თქვენთან უნდა შეთანხმდეს. გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულზე ვრცელდება ყველა ის სტანდარტი და პირობა, რაც ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე, მათ შორის სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება, პროფკავშირის შექმნისა და მასში განევრიანების უფლება და ა.შ. გამონაკლისს წარმოადგენს გამოსაცდელი ვადის ამონურვამდე დათხოვნის შემთხვევაში დასაქმებულისათვის კომპენსაციის მიცემა (მუხლი 9), რის ვალდებულებასაც დამსაქმებელს, სამწუხაროდ კანონი არ აკისრებს.

მხარეებს შეუძლიათ დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, თუკი დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/შრომითი პროცესის 24 საათიან უწყვეტ რეჟიმს, იმ პირობით რომ სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. ეს კი ნიშნავს, რომ სამუშაო დღე ან ცვლა არავითარ შემთხვევაში არ უნდა აღემატებოდეს 12 საათს ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ჩათვლით (მე-14 მუხლის 11).

---

## შრომით ხელშეკრულების არსებითი პირობები

---

შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს მიეკუთვნება: მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; სამუშაო დრო და დასვენების დრო; სამუშაო ადგილი; თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე; შრომის ანაზღაურების ოდენობა და მისი გადახდის წესი; ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი; ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი (მე-9 მუხლი).

### **გახსოვდეთ!!!**

აღნიშნული პირობების შეცვლა დაუშვებელია თქვენი თანხმობის გარეშე (მუხლი 11-2).

---

## სამუშაო, შესვენების და დასვენების დრო

---

- ნორმირებული სამუშაო საათები სრულწლოვანი დასაქმებულისთვის არის კვირაში 40 საათი.
- 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანი დასაქმებულისთვის კვირაში არა უმეტეს 36 საათი.

- 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის - კვირაში არა უმეტეს 24 საათი (მუხლი 14-1,3,4).

- სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე სანარმოში კი, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, - კვირაში 48 საათი (მუხლი 14-1). ასეთი გამონაკლისი სანარმოების სიას ადგენს და ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.
- თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/შრომითი პროცესის 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმს, შესაძლებელია დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ იმ პირობით, რომ სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები (მუხლი 14-11,2)

## აკრძალულია!!!

○ლამის სამუშაოზე (22 საათიდან 6 საათამდე) არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება,

○3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმება - მისი თანხმობის გარეშე (მუხლი 22).

- თუ დასაქმებული მეძუძური ქალია და კვებავს ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს, მას უფლება აქვს მოითხოვოს დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ 1 საათისა. ეს დრო ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება (მუხლი 19).

---

## ზეგანაკვეთური სამუშაო და ანაზღაურების წესი

---

ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში:

- სრულწლოვანისთვის 40 საათს;
- 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანისთვის - 36 საათს;
- 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანისთვის - 24 საათს.

ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, რომლის ოდენობაც განი-

საზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. (მუხლი-17-3,4).

- ❖ თუ დაფიქრდებით მიხვდებით, რომ ინდივიდუალურად გაგიჭირდებათ ზეგანაკვეთური ოდენობის თქვენთვის ღირსეული (მოსაწონი) ტარიფის მიღება, ძირითადად იმ სანარმოებში სადაც არის პროფკავშირი და კოლექტიური ხელშეკრულება მხოლოდ იქ რეგულირდება ეს საკითხი დასაქმებულისათვის დადებითად.

**გახსოვდეთ!!!** შესაძლებელია ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დამსაქმებელმა შემოგთავაზოთ დამატებითი დასვენების დროით სარგებლობა (ე.წ. დღემაგიერის მიცემა), თუმცა თქვენ გაქვთ უფლება და არჩევანი - დაეთანხმოთ ან არ დაეთანხმოთ. ანუ დასაქმებული ირჩევს მიიღოს ზეგანაკვეთური ანაზღაურება ფულადი სახით, თუ ამის სანაცვლოდ მიიღოს დამატებითი დასვენების დღეები(მუხლი-17-5).

## შვებულება

თქვენ უფლება გაქვთ ისარგებლოთ ანაზღაურებადი შვებულებით - წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით

ანაზღაურების გარეშე შვებულებით - წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით (21-ე მუხლი).

ამას გარდა, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებზე დასაქმებულს ეძლევა დამატებით ანაზღაურებადი შვებულება წელიწადში 10 კალენდარული დღით. (26<sup>1</sup> მუხლი)

მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალი დადგენილია მთავრობის მიერ და საჯაროა. ეს სია ნებისმიერ დროს შეგიძლიათ მოიკითხოთ პროფკავშირულ ორგანიზაციაში.

შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოგეშვებათ მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ, თუმცა დამსაქმებელთან შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მოგეცეთ აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს. მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენება.

ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას ვალდებული ხართ 2 კვირით ადრე გააფრთხილოთ დამსაქმებელი, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო (23 მუხლი).



**გახსოვდეთ!!!** შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, მაგრამ აუცილებელია თქვენი თანხმობა.

**გაითვალისწინეთ!!!** სამსახურიდან შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ ვადაზე ადრე დათხოვნის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია აგინაზღაუროთ წინა წლის (წლების) გამოუყენებელი შვებულება და ასევე მიმდინარე წლის გამოუყენებელი შვებულებაც. მიმდინარე წლის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება უნდა განხორციელდეს იმავე წლის განმავლობაში დასაქმებულის სამუშაოზე ყოფნის ხანგრძლივობის პროპორციულად, ანუ ნამუშევარი თვეების (ან დღეების) შვებულებისთვის განსაზღვრულ 24 სამუშაო დღეზე გადაანგარიშებით. მაგალითად, თუ დათხოვნის მომენტისათვის დასაქმებულს არა აქვს გამოყენებული იმ წლის შვებულება და ნამუშევარი აქვს 6 თვე, მას ერგება 12 დღის შესაბამისი ანაზღაურება, რაც გამოითვლება შემდეგი ფორმულით:  $24$  (სამუშაო დღე) /  $12$  (თვე)  $\times 6$  (ნამუშევარი თვეები) =  $12$ . გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ეს უფლება დასაქმებულს წარ-

მოეშვება თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია:

- ✓ ან ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- ✓ ან დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;
- ✓ ან თქვენს მიერ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანუნესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;
- ✓ ან თქვენს მიერ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანუნესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ თქვენს მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანუნესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა და ასევე

- ✓ სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

### **აკრძალულია:**

- არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის.
- ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში (მუხლი 25).

საშვებულებო ანაზღაურება გამოითვლება:

- ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში;
- შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან თუკი ფიქსირებული ანაზღაურება არა გაქვთ,
- ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან იმ შემთხვევაში, თუ მუშაობის დაწყებიდან არ გასულა 3 თვე (მუხლი 26).

---

### **შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო**

---

დასაქმებულს ეძლევა შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო

(ე.წ. დეკრეტული შვებულება) - 477 კალენდარული დღის ოდენობით. აქედან ანაზღაურებადია 126 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 140 კალენდარული დღე.

აღნიშნული შვებულება დასაქმებულს თავისი შეხედულებისამებრ შეუძლია გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე (მუხლი 27)

**გაითვალისწინეთ!** შრომის კოდექსის ჩანაწერი ამ რედაქციით იმოქმედებს 2014 წლის 1 იანვრამდე. ამ დროიდან კი ამოქმედდება ნორმის ახალი რედაქცია, რომლითაც დასაქმებულებს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო უკვე 730 კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 200 კალენდარული დღე.

თუკი დასაქმებული იშვილებს ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს ეძლევა შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო - ბავშვის დაბადებიდან 365 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ

შვებულებიდან ანაზღაურებადია 70 კალენდარული დღე (28 მუხლი).

**გაითვალისწინეთ!** 2014 წლის 1 იანვრიდან ცვლილება შედის შრომის კოდექსის 28-ე მუხლშიც, კერძოდ, ახალი რედაქციით, თუკი დასაქმებული იშვილებს ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს ეძლევა შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო - ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე. შრომის კოდექსის ეს ჩანაწერიც 2014 წლის 1 იანვრიდან ამოქმედდება და გავრცელდება იმ დასაქმებულებზე, რომლებიც 2014 წლის 1 იანვრიდან ისარგებლებენ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით.

ბავშვის მოვლის გამო შესაძლებელია ანაზღაურების გარეშე შვებულების გამოყენება 12 კვირის ოდენობით უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი. ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება შეიძლება მიეცეს ნებისმიერ პირს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს, ანუ ბავშვის მამასაც (30 მუხლი).

---

## შრომის ანაზღაურების ფორმა და პირობები

---

შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით.

- შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ, ხოლო ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დამსაქმებელი ვალდებულია გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი (მუხლი 31).
- დამსაქმებლის ბრალით გამონვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება უნდა მიეცეს სრული ოდენობით, ხოლო დასაქმებულის ბრალით გამონვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება.

სამსახურიდან გათავისუფლებისას (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას) დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა.

---

## შრომის შინაგანაწესი

---

დამსაქმებელმა შეიძლება წერილობითი დოკუმენტის სახით დაადგინოს სამსახურში ქცევის სავალდებულო წესები - შრომის შინაგანაწესი, რომელიც აუცილებლად უნდა გაგაც-

ნოთ. შრომის შინაგანანესით 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.

მნიშვნელოვანია გახსოვდეთ, რომ არ შეიძლება შინაგანანესის რომელიმე დებულება ეწინააღმდეგებოდეს ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას ან შრომის კოდექსს (მუხლი 13).

---

## უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უფლება

---

დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი და ვალდებულია გონივრულ ვადაში მოგანოდოთ ინფორმაცია ყველა იმ ფაქტორის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს თქვენს სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე. თქვენ უფლება გაქვთ არ შეასრულოთ ასეთი სამუშაო. თუკი თქვენ სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით გაგიუარესდათ ჯანმრთელობა, დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აგინაზღაუროთ მიყენებული ზიანი და აუცილებელი მკურნალობის ხარჯები.

**გაითვალისწინეთ!!! თუ დამსაქმებელი ამ პირობებს არ ასრულებს, პროფკავშირი მზადაა უფასოდ გაგიწიოთ იურიდიული დახმარება და თქვენთვის მოყენებული ზიანის ანაზღაურება სასამართლო წესით მოსთხოვოს დამსაქმებელს.**

დამსაქმებელი ასევე ვალდებულია უზრუნველყოს ორსული ქალის დაცვა ისეთი შრომისაგან, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის ან ნა-



ყოფის კეთილდღეობას, ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას (მუხლის 35).

## **შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პირობები**

შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომლის დროსაც არ შეიძლება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. შრომითი ურთიერთობა შეჩერდება შემდეგ შემთხვევებში:

- ა) გაფიცვა; ლოკაუტი (კოლექტიური დავის დროს დამსაქმებლის ინიციატივით ორგანიზაციის/კომპანიის საქმიანობის დროებით შეჩერება არაუმეტეს 90 დღისა);
- ბ) აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება; (არჩევნებში მონაწილეობის უფლება ამომრჩევლის ან კანდიდატის სტატუსით),
- გ) საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება;
- დ) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში განწვევა;
- ე) სამხედრო სარეზერვო სამსახურში განწვევა;
- ვ) შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და

- დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო;
- ზ) ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, რომლის დროსაც შეუძლებელი ხდება მის მიერ სამსახურეობრივ მოვალეობათა შესრულება, მაგრამ არა უმეტეს 30 კალენდარული დღისა წელიწადში;
  - თ) დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს;
  - ი) კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რომლის ხანგრძლივობაც წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს;
  - კ) ანაზღაურების გარეშე შვებულება;
  - ლ) ანაზღაურებადი შვებულება(მუხლი 36).

თუკი შრომითი ურთიერთობის შეჩერება ხდება სამხედრო სარეზერვო სამსახურში განვების ან ანაზღაურებადი შვებულების საფუძვლით, თქვენ მოგეცემათ შრომის შესაბამისი ანაზღაურება.

---

## შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

---

შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად დაუშვებელია დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება კანონიერი მიზეზის მითითებისა და წინასწარი გაფრთხილების გარეშე. შეწყვეტის საფუძვლები კონკრეტულად განსაზღვრულია კოდექსის 37-ე მუხლით. ესენია:

- ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რაც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
- დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს დატოვება საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე;
- ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;
- ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან;
- ზ) დასაქმებულის მიერ მასზე ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანანესით დაკისრე-

ბული ვალდებულების უხეში დარღვევა; (გახსოვდეთ, რომ შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი, თუ შინაგანანესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილადაა აღიარებული დამსაქმებლისა და თქვენი საერთო შეთანხმებით. ასეთ შემთხვევაში შინაგანანესი და მასში ცვლილებების შეტანა თქვენთან უნდა შეთანხმდეს, ზუსტად ისე, როგორც შრომის ხელშეკრულება და მასში მოცემული პირობები).

თ) დასაქმებულის მიერ მასზე ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანანესით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულია ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა - თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კა-

ლენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში აჭარბებს 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონით განსაზღვრული შვებულება;

- კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;
- ლ) სასამართლოს მიერ მიღებული 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, რაც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას (მუხლი 37).

თუკი შრომითი ხელშეკრულება წყდება:

- ✓ ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების, გამო, რაც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირების;
- ✓ ან დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო დაკავებულ თანამდებობასთან;

- ✓ ან ხანგრძლივი შრომისუუნარობის ან სხვა ობიექტური გარემოების საფუძვლებით, მაშინ

დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის გზით. ამასთან, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით 30 კალენდარული დღის ვადაში.

იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელს იგივე საფუძვლებით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას არ სურს 30 დღიანი ვადის დაცვა, დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით, მაგრამ გადაუხადოს კომპენსაცია არანაკლებ ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

როცა შრომითი ხელშეკრულება წყდება დასაქმებულის მიერ საკუთარი ნებით წერილობითი განცხადების საფუძველზე, დასაქმებული ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი

წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის გზით.

დასაქმებულს უფლება აქვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლისაგან შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში დამსაქმებელს წერილობით მოსთხოვოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთება. ხოლო დამსაქმებელი თავის მხრივ ვალდებულია, ასეთი მოთხოვნის მიღებიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს გადაწყვეტილება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაშიც პროფკავშირი მზადაა დასაქმებულ წევრებს უფასოდ გაუწიოს იურიდიული დახმარება, როგორც სასამართლომდე, ისე სასამართლო ინსტანციების ყველა დონეზე. ხოლო დისკრიმინაციის აშკარა ეჭვის შემთხვევებში პროფკავშირი დაგეხმარებათ სასამართლოსთან ერთად მიმართოთ პროკურატურას და შინაგან საქმეთა ორგანოებს ვინაიდან დისკრიმინაცია სისხლის სამართლის დანაშაულია.

თუ დამსაქმებელი მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივ გარემოებებზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, ანუ დამსაქმებელს მოუწევს სასამართლოსთვის დამტკიცება, რამდენად კანონიერად გაათავისუფლა დასაქმებული და არა პირიქით ამისთვის დამსაქმებელს მოუწევს ფაქტების მოტანა, მონმეების მიყვანა სასამართლოში და ა.შ. რაც ძველი შრომის კოდექსით დასაქმებულს ეკისრებოდა.

აუცილებელია ყურადღებით მოვეკიდოთ ზემოაღნიშნულ ვადებს, განსაკუთრებით კი გათავისუფლების ბრძანების გასაჩივრების 30 დღიან ვადას, რამდენადაც ამ ვადის გასვლის შემდეგ შეუძლებელი ხდება დარღვეული უფლების აღსადგენად სასამართლოსთვის მიმართვა. ჩვენი რეკომენდაციაა, რომ აქტიურად მიმართოთ პროფკავშირს როგორც ამ, ისე თქვენი უფლებების შელახვის სხვა ნებისმიერ შემთხვევებში.

თუ სასამართლო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვე-



ტილებას ბათილად ცნობს, მაშინ დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია, რომლის ოდენობასაც ადგენს სასამართლო.

## **პროფკავშირის შექმნისა და მასში განევრიანების უფლება**

თქვენ უფლება გაქვთ დამსაქმებლის წინასწარი ნებართვის გარეშე შექმნათ და/ან განევრიანდეთ პროფესიულ კავშირში (მუხლი 40<sup>1</sup>).

**გახსოვდეთ!!!** აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია პროფესიულ კავშირში მისი წევრობის და საქმიანობის გამო, ასევე დასაქმებულისათვის სამუშაოზე მიღების ან სამუშაოს შენარჩუნების პირობის წაყენება პროფკავშირში განევრებაზე უარის თქმის ან პროფკავშირიდან გამოსვლის სანაცვლოდ. კანონი ასევე კრძალავს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას ან მის სხვაგვარად შევინროებას პროფკავშირში წევრობის ან მის საქმიანობაში ნებისმიერი კანონით დაშვებული სახით მონაწილეობის გამო (მუხლი 40<sup>2</sup>).

**გახსოვდეთ!!!** რომ დამსაქმებლის მხრიდან აღნიშნული სახის ზენოლა სისხლის სამართლის დანაშაულია და მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად ისჯება დამსაქმებლის ჩამოცილებით დაკავებული თანამდებობიდან და/ან 3 წლამდე პატიმრობით.

## **კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულება**

კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულება არის წერილობითი დოკუმენტი, რომელიც იდება დამსაქმებელსა (ან დამსაქმებლებსა) და პროფკავშირს შორის.

კოლექტიური ხელშეკრულებით შეიძლება მონესრიგდეს და გაუმჯობესდეს თქვენი შრომის პირობები თქვენს ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებებთან შედარებით.

თუ პროფკავშირი გამოვა კოლექტიური ხელშეკრულების დადების ინიციატივით დამსაქმებელი ვალდებულია კეთილსინდისიერად აწარმოოს მოლაპარაკება ყველა იმ საკითხზე, რომლის შესახებაც შრომით კოლექტივს სურს შეთანხმების მიღწევა. (41-ე მუხლი).

კოლექტიურ ხელშეკრულებაში შეიძლება აისახოს დასაქმებულის შრომის პირობებთან დაკავშირებული ყველა საკითხი, მაგალითად:

- ხელფასის ზრდა;
- ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ოდენობა/ ტარიფები;
- სამუშაო დრო;
- შრომითი ხელშეკრულების ვადები ან უვა-დობა;
- პრემირების და ბონუსების ოდენობა;
- შვებულების ხანგრძლივობა;
- შრომის უსაფრთხოება;
- შრომითი დავების გადაჭრის წესი;
- ცვლიანობის გრაფიკი;
- შეღავათები ქალებისა და ახალგაზრდები-სათვის;
- პროფესიული გადამზადება და კვალიფი-კაციის ამაღლება;
- საპენსიო ფონდის შექმნა;
- დასვენება, სწავლა, დაზღვევა და ა.შ.

კოლექტიური ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით (43-ე მუხლი).

**გახსოვდეთ!!!** კოლექტიური ხელშეკრულების პირობები უფრო მაღლა დგას, ვიდრე შრომის შინაგანანესი და შეიძლება მოგცეთ მეტი ვიდრე ამას გაძლევთ შრომის შინაგანანესი და კოდექსი. (მუხლი 13-4)

**გაითვალისწინეთ!!!** კოლექტიური მოლაპარაკებები ეს არის ევროპულ-ამერიკული შრომითი ურთიერთობის კულტურის უმაღლესი გამოვლინება, რომელიც დასაქმებულებს საშუალებას გაძლევთ სისტემატურად გააუმჯობესოთ და აამაღლოთ თქვენი:

- ❖ შრომითი პირობები;
- ❖ ცხოვრების დონე;
- ❖ ოჯახების კეთილდღეობა და
- ❖ სამართლიანად გადაანაწილოთ დოვლათი, რომელიც იქმნება დამსაქმებლების ნიჭით და ფინანსებით და თქვენი ნიჭითა და შრომით.

**გახსოვდეთ!!!** კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმართვაში პროფკავშირის როლი არის უმთავრესი და შეუცვლელი, რადგან კოლექტიურ შრომით ურთიერთობებში წარმატების მიღწევა მხოლოდ მშრომელთა ძლიერი სოლიდარობითა და ერთსულოვნებითაა შესაძლებელი.

---

## შრომითი დავის გადაწყვეტის წესი და პირობები, შემათანხმებელი პროცედურები

---

შრომით ურთიერთობაში დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს:

- საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა;
- ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების ან შრომის პირობების დარღვევა;
- დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება (47-ე მუხლი).

ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს ქვემოთ ჩამოთვლილი შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით ან/და სასამართლოს ან არბიტრაჟისათვის მიმართვით.

შემათანხმებელი პროცედურა გულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირ მოლაპარაკებებს. ამ პროცედურების დაწყების შესახებ მხარე, მეორე მხარეს უგზავნის წერილობით შეტყობინებას, სადაც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის

ნარმოშობის საფუძველი და მოთხოვნები. მეორე მხარე ვალდებულია წერილობითი შეტყობინება განიხილოს და თავისი განმარტება წერილობით აცნობოს მხარეს, შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში. თუ წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში შეთანხმება ვერ იქნა მიღებული, მხარეს უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს (48-ე მუხლი).

---

## **გაფიცვა**

---

გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე. გაფიცვის პერიოდში მხარეები ვალდებულნი არიან განაგრძონ შეთანხმებული პროცედურები.

გაფიცვას, როგორც წესი, ხელმძღვანელობს პროფკავშირი, საგაფიცვო კომიტეტის სახით.

სამწუხაროდ, გაფიცვის დროს კანონის მიხედვით დამსაქმებელი არ არის ვალდებული მისცეს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება, თუ გაფიცულთა მოთხოვნის ერთ-ერთ პირო-

ბად წარმოჩინდა და წარმატებით არ დასრულდა.

გაფიცვა არ არის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი და დაუშვებელია ის ჩართვალის შრომის დისციპლინის დარღვევად (49-ე მუხლი).

---

**შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო და მედიაცია კოლექტიური დავის განხილვისა და გადაწყვეტის პროცესში**

---

კოლექტიური შრომითი დავა ანუ დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის უნდა გადაწყდეს შემდეგი პროცედურების დაცვით:

- თავდაპირველად პროფკავშირმა უნდა გაუგზავნოს დამსაქმებელს სადაო საკითხების სია და გამოსატოს დასაქმებულთა პოზიცია წერილობით;
- შემდეგ უნდა გაიმართოს მოლაპარაკებები დამსაქმებელსა და პროფკავშირს შორის სადაო საკითხებთან დაკავშირებით;
- თუ დამსაქმებელი თავს არიდებს მოლაპარაკებებს პროფკავშირს შეუძლია მიმართოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრს შესაბამისი წერილობითი შეტყობინებით კო-

ლექტიური შრომითი დავის და პრობლემების შესახებ და მოითხოვოს მისგან მედიატორების დანიშვნა და ჩართვა მოლაპარაკებებში;

- წერილობითი შეტყობინების მიღების საფუძველზე მინისტრი ნიშნავს დავის მედიატორს. 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;
- დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება აქვს, მიიღოს გადაწყვეტილება შემათანხმებელი პროცედურების შეწყვეტის შესახებ;
- მხარეები ვალდებული არიან, მონაწილეობა მიიღონ შემათანხმებელ პროცედურებში და დაესწრონ ამ მიზნით დავის მედიატორის მიერ გამართულ შეხვედრებს.
- მინისტრის მოთხოვნის შემთხვევაში, დავის მედიატორი ვალდებულია გაუგზავნოს მას ანგარიში დავასთან დაკავშირებით.
- დავის მედიატორი ვალდებულია არ გაამჟღავნოს ინფორმაცია ან დოკუმენტი, რომელიც მისთვის, როგორც დავის მედია-



ტორისთვის, გახდა ცნობილი მოლაპარაკებების დროს (მუხლი 481)

- ❖ კოლექტიურმა მოლაპარაკებებმა 21 დღის განმავლობაში შედეგი თუ ვერ მოიტანა, დასაქმებულებს უფლება ეძლევათ დაიწყონ გაფიცვა. გაფიცვის ხანგრძლივობა შეზღუდული არაა.

ამ ბუკლეტში გადმოცემული ნებისმიერი უფლების ეფექტურად განხორციელება და სამართლიანობისათვის წარმატებით ბრძოლა შესაძლებელია მხოლოდ დასაქმებულთა შორის ურთიერთსოლიდარობით.

ძლიერი, ხანგრძლივი და შედეგიანი სოლიდარობის მიღწევა მხოლოდ დასაქმებულთა კოლექტიურ და ორგანიზებულ მოძრაობას შეუძლია.

ქ.თბილისის ოფისი

E-mail: [info@gtuc.ge](mailto:info@gtuc.ge)

ურეიდო სამსახური: ტელ: 239-03-55

საორგანიზაციო სამსახური: ტელ: 239-02-68

შრომის დაცვის სამსახური ტელ: 239-02-14

ქ.ქუთაისის ოფისი

ი. ჭავჭავაძე №33;

ტელ: 0-431-22-40-59

E-mail: [office.imereti@gmail.com](mailto:office.imereti@gmail.com)

ქ.რუსთავის ოფისი

მ. კოსტავას №16;

ტელ: 0-341-22-88-48

E-mail: [rustavi@gtuc.ge](mailto:rustavi@gtuc.ge)

ქ.გორის ოფისი

სტალინის გამზ. 6, 1 სართული;

ტელ: 0-370-27-66-71

E-mail: [gori@gtuc.ge](mailto:gori@gtuc.ge)

ქ.ფოთის ოფისი

წმინდა ნინოს ქუჩა №3/2;

ტელ: 0-493-22-40-50

E-mail: [poti@gtuc.ge](mailto:poti@gtuc.ge)

ქ. ბათუმის ოფისი

გამსახურდიას გამზ. №13

ტელ.: 0-422-27-50-48

E-mail: [batumi@gtuc.ge](mailto:batumi@gtuc.ge)

[www.gtuc.ge](http://www.gtuc.ge)