

საქართველოს შრომის კოდექსი

მე I. ზოგადი დებულებანი	2
მე I. მოქმედების ხფრო	2
მე 2. შრომითი ურთიერთობის ზოგადი პრინციპები და მიხი სუბიექტები	2
მე 3. ტერმინთა განმარტება	2
მე II. სახელშეკრულებო ურთიერთობანი და შრომის პირობანი	3
მე 5. შეზღუდვები შრომითი ხელშეკრულების დადებისას	3
მე 6. შრომითი ხელშეკრულების ფორმა და ვადა	4
მე 7. შრომითი ხელშეკრულების პირობის შეცვლა	4
მე 8. დაქირავებულითა უფლებებისა და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების შეზღუდვა	4
მე 9. შრომის უსაფრთხო პირობები	5
მე III. შრომითი ურთიერთობის შეწყობა და შეწყობა	5
მე 10. შრომითი ურთიერთობის შეწყობა	5
მე 11. შევბუდება შევბუდების გაცემის წესი	5
მე 12. შრომითი ურთიერთობის შეწყობა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო	6
მე 13. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა	6
მე 14. შუშაობის უნებლიე გაგრძელება	7
მე IV. სამუშაო და შეხვედების ფრო ხანგრძლივობა	7
მე 15. სამუშაო და შეხვედების ფროს ხანგრძლივობა	7
მე 16. შეზღუდვები და სავადდებული პირობები	7
მე V. შრომის ანაზღაურება	7
მე 18. შრომის ანაზღაურების ფორმა და პერიოდულობა	7
მე 19. დაქვითვა შრომის ანაზღაურებიდან	8
მე VI. პანსინსმბეზლობა	8
მე 20. მიყვებული ზიანისათვის მატერიალური პასუხისმგებლობა	8
მე 21. წვრილობითი ხელშეკრულება პასუხისმგებლობის შესახებ	8
მე 22. დაქირავებულის შეზღუდვა ინფორმაციის გაცემისას	8
მე VII. კორპორტიური ხელშეკრულება	8
მე 23. ზოგადი დებულებანი	8
მე 24. წარმოსადგენლობა	9
მე 25. კოლექტიური ხელშეკრულების ფორმა	9
მე 26. ვადა	9
მე 27. ვაფის განხილვა	10
მე 28. ვაფიცვა და ლოკაუტი	10
მე 30. უანონო ვაფიცვა და ლოკაუტი	11
მე 31. დაქირავებულთა გარანტიები	11
მე XII. ბარდამბავალი დებულებანი	11
მუხლი 32. ამ კანონის ვაფრცელება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე	12
მე XIII. დანკვეთი დებულებანი	12
მუხლი 34. ნორმატიული აქტბო, რომელიც ინარჩუნებენ ძალას	12
მუხლი 35. კოდექსის მიღებისთან დაკავშირებით ძალადაკარგული ნორმატიული აქტები	12
მუხლი 36. ამოქვლელების ვადა	12

თავი I. ზოგადი დებულებანი

მუხლი 1. მოქმედების სფერო

1. ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, რომლებსაც განსხვავებულად არ არეგულირებს საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება ან სპეციალური კანონი.
2. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი, რეგულირდება სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

მუხლი 2. შრომითი ურთიერთობის ზოგადი პრინციპები და მისი სუბიექტები

1. შრომითი ურთიერთობა არის დაქირავებულის მიერ დამქირავებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.
2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიქმნება მხარეთა თანახმორუფდებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით და გულისხმობს მხარეთა პატივის, ღირსებისა და პროფესიული რეპუტაციის დაცვას, მხარეთა ღირსი და მოკიდებულებას, სამუშაოსადმი გულმოდგინებას.
3. შრომითი ურთიერთობისას მხარემა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები, მათ შორის:
 - ა. თანასწორობის უფლება
 - ბ. სინდისისა და აღმსარებლობის თავისუფლება
 - გ. ხიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლება
 - დ. პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობა
 - ე. გაერთიანებისა და შეკრების თავისუფლება
4. შრომითი ურთიერთობის მხარეები არიან ერთის მხრივ დამქირავებელი, მეორეს მხრივ დაქირავებული (დაქირავებულები).

მუხლი 3. ტერმინთა განმარტება

ამ კოდექსში გამოყენებულ ტერმინებს აქვს შემდეგი მნიშვნელობა:

1. დამქირავებელი - ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ასევე პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო.
2. დაქირავებული - ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამქირავებლის სასარგებლოდ, ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.
3. კანდიდატი - მსურველი, რომ გახდეს დაქირავებული.
4. შრომითი ხელშეკრულება - წერილობითი ან ზეპირი ფორმით დადებული შეთანხმება დამქირავებელსა და დაქირავებულს შორის, რომელიც განსაზღვრავს შრომის პირობებსა და შესასრულებელ სამუშაოს.
5. შრომის შინაგანაწესი - შრომის არსებითი პირობები და დაქირავებულთა სავალდებულო ქცევის წესები.
6. შრომითი ხელშეკრულების პირობები - ნებისმიერი პირობა რომელზეც შეიძლება შეთანხმდნენ ან დათანხმდნენ მხარეები ზეპირი ან/და წერილობითი ფორმით და რომელიც არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობას.
7. უფლებრივი დაფა - დაკავშირებულია საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევასთან.
8. სახელშეკრულებო დაფა - დაკავშირებულია შრომითი ხელშეკრულების ან/და შრომის პირობების ცვლილებასთან ან/და დარღვევასთან.
9. გაფიცვა - უფლებრივი დავის დროს დაქირავებულთა დროებითი, ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე, რომლის დროსაც დაქირავებულებს უნარჩუნდებათ სამუშაო ადგილი და თანამდებობა.

0. დოკაუტი - უფლებრივი დავის დროს საკითხების მოწესრიგების მიზნით დამჭირავებლის უფლება არ დაუშვას დაქირავებული სამუშაო ადგილზე.
1. ანაზღაურებადი შევებულება - შრომითი ურთიერთობის დროებითი შეჩერება, როდესაც დაქირავებულს უნარჩუნდება თანამდებობა, სამუშაო ადგილი და ანაზღაურება.
2. შევებულება ანაზღაურების გარეშე - შრომითი ურთიერთობის დროებითი შეჩერება, რომლის დროსაც დაქირავებულს უნარჩუნდება სამუშაო ადგილი და თანამდებობა.
3. სამუშაო დრო - წარმოადგენს კალენდარული დროის ნაწილს, რომლის განმავლობაშიც მხარე ვალდებულია განახორციელოს თავისი სამსახურებრივი უფლება-მოვალეობანი.
4. შესვენების დრო - წარმოადგენს კალენდარული დროის ნაწილს, რომლის განმავლობაშიც დაქირავებული მინიჭებული უფლების საფუძველზე არ ასრულებს ხელშეკრულებით დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს.
5. ზეგანაკეთური სამუშაო - ამ კოდექსით ან შრომითი ხელშეკრულებით დადგენილი სამუშაო დროის ზევით ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო.
16. შრომის ანაზღაურება - შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული, შესრულებული ვალდებულების სანაცვლოდ დამჭირავებლის მიერ დაქირავებულისათვის გაცემული შრომითი გასამრჯელო.
17. წერილობითი ხელშეკრულება პასუხისმგებლობის შესახებ - დამჭირავებლის მიერ განსაზღვრული დაქირავებულის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე, რომელიც გამომდინარეობს შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკიდან.
18. წარმომადგენელი - ფიზიკური პირი, რომელსაც აქვს მინდობილობა გაცემული დაქირავებულების მიერ.
19. ინდივიდუალური ხელშეკრულება - შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც დადებულია დამჭირავებულსა და დაქირავებულს შორის.
20. შემათანხმებელი პროცედურები - ნებისმიერი პროცედურა რომელიც მოქმედებს დავის გადაწყვეტის მიზნით.

თავი II. სახელშეკრულება ურთიერთობები და შრომის პირობები

უხლი 4. ინფორმაციის გაცემა დამჭირავებულსა და კანდიდატს შორის

დამჭირავებული უფლებამოსილია მოპოეოს ის ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ (კანონიერი ზით), რომელიც ესაჭიროება მას კანდიდატის დაქირავების შესახებ გადაწყვეტილების ასაღებად.

კანდიდატი ვალდებულია დამჭირავებულს აცნობოს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რამაც ეიძლება ხელი შეუშალოს სამუშაოს შესრულებაში ან საფრთხე შეუქმნას დამჭირავებულის ან ესამე პირის ინტერესებს.

დამჭირავებულს უფლება აქვს შეამოწმოს კანდიდატის მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის ისწორე.

დამჭირავებლის მიერ მოპოეებული და წარმოდგენილი ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ არ ეიძლება იეოს ხელმისაწვდომი სხვა პირდათვის კანდიდატის თანხმობის გარეშე.

კანდიდატს უფლება აქვს უკან მოითხოეოს მის მიერ წარდგენილი დოკუმენტები, თუ მასსა ა დამჭირავებულს შორის არ დაიდო შრომითი ხელშეკრულება.

დამჭირავებული ვალდებული არ არის დაასაბუთოს მისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე არის თქმის შესახებ.

უხლი 5. შეზღუდვები შრომითი ხელშეკრულების დადებისას

შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა 15 წლის ასაკის მიღწევიდან.

15 წლამდე ასაკის არასრულწლოეანის დასაქმება შეიძლება მისი კანონიერი არმომადგენლის, მზრუნველობისა და მეურეეობის ორგანოს თანხმობით და მხოლოდ იმ ემთხევეაში, თუ ეს ზიანს არ აეუნებს მის ზნეობას, ფიზიკურ ან გონებრივ განვითარებას.

აკრძალულია შრომითი ხელშეკრულების დადება არასრულწლოეანთან, აგრეთვე ორსულ ან ქუჭურ ქალთან მიიმე, მანე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე.

მუხლი 6. შრომითი ხელშეკრულების ფორმა და ვადა.

1. შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.
2. დაქირავებულის განცხადება და მის საფუძველზე დამქირავებულის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამქირავებულის ნება პირის სამუშაოზე აყვანის თაობაზე, შრომითი ხელშეკრულების დადების ტოლფასია.
3. დამქირავებული ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დაქირავებულს გააცნოს შრომის შინაგანაწესი.
4. შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.
5. შრომითი ხელშეკრულების დადების ან მასში ცვლილების დროს დაუშვებელია სახელმწიფო ხელისუფლების და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მხრივ ისეთი ჩარევა, რომელიც ზღუდავს მხარეთა უფლებებს. ამგვარი ჩარევით დადებული შრომითი ხელშეკრულება ბათილია.
6. შესაძლებელია დაიდოს კანდიდატთან შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით მხოლოდ ერთხელ, რომლის ვადაც არ უნდა აღემატებოდეს 3 თვეს. დამქირავებულს უფლება აქვს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში კანდიდატს დაუდოს შრომითი ხელშეკრულება ან შეუწყვიტოს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.
7. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში არ ვრცელდება მე-13 მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული ნორმა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

მუხლი 7. შრომითი ხელშეკრულების პირობის შეცვლა

1. შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.
2. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, შრომითი ხელშეკრულების პირობის შეცვლად არ ითვლება:
 - ა) დამქირავებულის მიერ დამქირავებულისათვის მიითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ საზოგადოდ ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებებით დაქირავებულის ხაცხოვრებლი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს არაუმეტეს 3 საათს დღეში.
 - ბ) სამუშაო დროის დაწყების ან დასრულების ცვლილება 90 წუთით ადრე ან გვიან;
 - გ) ისეთი ცვლილება, რომელიც განპირობებულია კანონმდებლობის შეცვლით და შეუძლებელს ხდის ხელშეკრულების ზუსტ შესრულებას და ამავე დროს არ ცვლის მის ძირითად არსს

მუხლი 8. დაქირავებულთა უფლებებისა და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების შეზღუდვა

1. საწარმოო პროცესის აუცილებლობიდან გამომდინარე, დამქირავებულმა შეიძლება შეზღუდოს დაქირავებულის უფლებები, ეთიკური ნორმების სრული დაცვით.
2. დაქირავებულის მოთხოვნის შემთხვევაში დამქირავებული ვალდებულია დაქირავებულის უფლებებისა და თავისუფლებების ნებისმიერი შეზღუდვა განუმარტოს წერილობითი ან ზეპირი ფორმით.
3. საგანგებო ან საომარი მდგომარეობის დროს ამ კოდექსით აღიარებული უფლებები და თავისუფლებები კანონით დადგენილი წესით შეიძლება შეიზღუდოს საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტით.

ა 9. შრომის უსაფრთხო პირობები

ქირავებეული ვაღდებუღია დაცივა: შრომის უსაფრთხოების მინიმალურად აუცილებელი უენები და პირობები, უზრუნველყოს დაქირავებული იმ აღჭურვილობით, საშუალებებით ფორმაციით, რომელიც საჭიროა სამუშაოს უსაფრთხო შესრულებისთვის.

ონმდებლობით დადგენილ შემთხვევაში და დადგენილი პერიოდულობით, სავაღდებუღია მავნე ან საშიშიპირობებიან სამუშაოზე დაქირავებუღის სამედიცინო შემოწმება.

შების ხარჯებს ანაზღაურებს დამქირავებული.

ქირავებეული ვაღდებუღია შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცივის ბების შეცვლის შესახებ დაქირავებულს აცნობოს ცველილებამდე არანაკლებ 10 ნდარული დღით ადრე.

1 შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის პირობები უარესდება ან არსებობს ასეთის თხე, მხარეთა ნებისგან დამოუკიდებლად, მაშინ აღნიშნუღის შესახებ მხარეს უნდა ბოს ამ გარემოებების აღმონენისთანავე.

თაპი III. შრომითი ურთიერთობის შეჩევაა და შეწყვიტა

ღი 10. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს ებით შეუხრულებლობა, რომელიც არ იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას.

შეჩერების საფუძველი შეიძლება იყოს:

გაფიცვა;

ლოკაუტრ;

აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება;

გამოცხადება საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება არალებუღის, მოწმის ან ექსპერტის სახით;

სავაღდებუღო სამხედრო სამსახურში გაწვევასთან დაკავშირებით შესაბამის ორგანოში იცხადება ან სამხედრო შეკრებაზე გაწვევა;

ორსულობა, მშობიარობა და ბავშვის მოელა,

დროებითი შრომისუნარობა, თუ მისი ვადა ზედიზედ არ აღემატება 30 დღეს, ხოლო 6 ს განმავლობაში სავართ ვადა არ აღემატება 50 დღეს;

კვალთუიკაციის ამიღლება, პროფესიული გადამზადება და სწაველა, რომლის ხანგრძლიეობა იწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 კაღენდარულ დღეს.

შეებუღება ანაზღაურების გარეშე;

ანაზღაურებადი შეებუღება.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში დაქირავებულს არ მიეცემა შრომის ზღაურება, თუ კანონმდებლობით ან ხელშეკრულებით სხეა რამ არ არის განსაზღვრული.

დაუშეებელია შრომითი ურთიერთობის შეჩერების დროს ხელშეკრულების შეწყვეტა ან კელა.

ღი 11. შეებუღება. შეებუღების გაცივის წესი.

დაქირავებულს ყოველ წელს ებღევა 15 კაღენდარული დღე ანაზღაურებადი და 20 ღენდარული დღე ანაზღაურების გარეშე შეებუღება, რომელიც შეიძლება გამოყენებულ იქნას თიანად ან ნაწილ-ნაწილ.

15 წლიდან 18 წლამდე არასრულწლოენებს, უფლება აქეთ დამატებით ისარგებლონ 30 კიანი ანაზღაურებადი შეებუღებით.

ამ კოღექსის მე-9-ე მუხლის მეორე პუნქტის „ა“-დან „ი“- ქვეპუნქტამდე გათვალისწინებული იომითი ურთიერთობის შეჩერება არ შეიძლება ჩაითეალოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი ებუღების ხანგრძლიეობაში.

ანაზღაურებადი შეებუღების ანაზღაურების ოღენობა განისაზღვრება ანაზღაურების ათობრივი განაკვეთის მიხედვით.

5. შევბუღებაში გასვლის დროს დაქირავებულს შევბუღების ანაზღაურება მიეცემა შევბუღებამდე არანაკლებ სამი სამუშაო დღით ადრე.
6. საბოლოო ანგარიშსწორებისას გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შევბუღების ნაცვლად დაქირავებულს უნდა მიეცეს ფულადი კომპენსაცია.
7. დაქირავებულს შევბუღების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა ორგანიზაციაში უწყვეტად მუშაობის ექვსი თვის შემდეგ.
8. ერთი წლის განმავლობაში მთლიანად ან ნაწილობრივ შევბუღების გამოუყენებლობის შემთხვევაში დაქირავებულის კუთვნილი შევბუღება ემატება მომდევნო წლის შევბუღებას.
9. აკრძალულია ყოველწლიური შევბუღების გადატანა ზედიზედ ორი წლის განმავლობაში.
10. ორგანიზაციაში უწყვეტად მუშაობის სამი წლის შემდეგ დაქირავებულს უფლება აქვს მოითხოვოს შევბუღება ანაზღაურების გარეშე, რომლის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს და რომელიც გამოიყენებულ უნდა იქნას უწყვეტად.
11. დაქირავებული 14 კალენდარული დღით ადრე აფრთხილებს დაქირავებულს შევბუღებით სარგებლობის შესახებ, გარდა იმ შემთხვევებისა, რომელიც დაკავშირებულია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახურ პირობებითან.
12. შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულებით ამ მუხლში დადგენილისაგან განსხვავებული პირობების დადგენა, თუ ეს დაქირავებულისთვის სახარებლოა.

მუხლი 12. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო

1. დაქირავებულს მშობიარობამდე ექვსი შევბუღება 56 კალენდარული დღე, მშობიარობიდან – 56 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპებით მშობიარობის შემთხვევაში 70 კალენდარული დღე.
2. დაქირავებულს, ვიდრე ბავშვის შეუსრულდება სამი წელი, უფლება აქვს მიიღოს დამატებითი შევბუღება ანაზღაურების გარეშე 1 წლის ხანგრძლივობით, რომელიც გამოიყენებულ უნდა იქნას უწყვეტად.
3. შევბუღება ბავშვის მოვლისათვის შეიძლება მიეცეს ნებისმიერ პირს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს.
4. მეჭურჭრე ქალს ბავშვის კვებისა და მოვლისათვის ექვსი დამატებითი შესვენება, რომელიც არ უნდა იყოს 1 საათზე ნაკლები.

მუხლი 13. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

1. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებია:
 - ა) ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
 - ბ) ხელშეკრულების ვადის გახვედა;
 - გ) ხელშეკრულების პირობების დარღვევა;
 - დ) მხარის ინიციატივა;
 - ე) მხარეთა შეთანხმება;
 - ვ) კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო განაჩენი ან გადაწყვეტილება, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამოიცხადებს;
 - ზ) ხანგრძლივი შრომისუნარიანობა, თუ შრომისუნარიანობა ზედიზედ აღემატება 30 კალენდარულ დღეს, ან 180 კალენდარული განმავლობაში ხაერთო ვადა აღემატება 50 კალენდარულ დღეს;
 - თ) დამქირავებელი ან დაქირავებული ფიზიკური პირის გარდაცვალება, თუ ვალდებულება თავისი არსით დაკავშირებულია დამქირავებულზე ან დაქირავებულზე და მათი შესრულება სხვა პირთა მიერ შეუძლებელია ან შესრულება კარგავს მნიშვნელობას ხელშეკრულების მხარისათვის;
 - ი) დამქირავებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება.
2. თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატორია დაქირავებული, იგი ვალდებულია გააფრთხილოს დამქირავებელი არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინებით, თუ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

დამჭირავებლის ინიციატივით ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დაჭირავებულს ცვმა ერთი თვის ანაზღაურება, თუ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. დაჭირავებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში არ გამოიყენება ამ მუხლის მე-2-ე და მე-3-ე პუნქტის მოთხოვნა.

აღი 14. მუშაობის უნებლიე გაგრძელება

თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა დასრულდა, მაგრამ სამუშაოს ხასიათიდან სომდინარე, შრომის შეწყვეტა გამოიწვევს მნიშვნელოვან ზიანს და შეუქმნის საფრთხეს ამიანის ჯანმრთელობას, მაშინ დაჭირავებული ვალდებულია გააგრძელოს მუშაობა, ვიდრე თი ვითარება არ მოიხსნება, ხოლო დაჭირავებელი ვალდებულია გადაუხადოს მას აამრჯელო.

თა30 IV. სამუშაო და შმსპნეპის დრო

აღი 15. სამუშაო და შესვენების დროის ხანგრძლივობა

სამუშაო და შესვენების დროის ხანგრძლივობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულების ქუძველზე. თუ ხელშეკრულებით არ არის განსაზღვრული, იმ შემთხვევაში გამოიყენება ამ დლის ნორმები.

სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კვირაში 48 საათი, თანაბრად და მართლზომიერად ანაწილებული სამუშაო დღეებზე.

შესვენების ხანგრძლივობა არის 48 კვირის სამუშაო საათში 6 საათი, შესვენების გრძლივობა თანაბრად და მართლზომიერად უნდა იქნას გადანაწილებული სამუშაო კებზე.

ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება არანაკლებ ანაზღაურების თობრივი განაკვეთის მიხედვით.

აღი 16. შეზღუდვები და სავალდებულო პირობები

დაჭირავებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურების გარეშე ულოდ სტიქიური უბედურების ან საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად.

დაუშვებელია ორსული და ახლადნამშობიარები ქალის დასაქმება ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე.

აღი 17 ღამით მუშაობის შეზღუდვა

თუ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ყოველდღიური სამუშაო დროის გრძლივობა ღამით (22 საათიდან 6 საათამდე) მუშაობისას მცირდება ერთი საათით.

დაუშვებელია არასრულწლოვანის, აგრეთვე, ორსული, ახლადნამშობიარები ან მეჭუპური ის დასაქმება ღამის სამუშაოზე, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელისა - მისი ხმობის გარეშე.

დაუშვებელია 15-დან 18 წლამდე არასრულწლოვანის დასაქმება 22დან 6 საათამდე.

თა30 V. შრომის ანაზღაურება

აღი 18. შრომის ანაზღაურების ფორმა და პერიოდულობა

შრომის ანაზღაურების ფორმა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. მუხლის ნორმები გამოიყენება იმ შემთხვევაში თუ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის აზღვრული.

შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ, სამუშაო ადგილზე.

დაჭირავებულს მივლინებაში ყოფნის მთელ პერიოდში გაწეული ხარჯები რომელიც ავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან სრულად აუნაზღაურდება დამჭირავებლის მიერ.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამჭირავებელი ვალდებულია დაუყოვნებლივ ადინოს საბოლოო ანგარიშსწორება.

5. ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დამქირავებელი ვალდებულია გადაუხადოს დაქირავებულს დაყოვნებული თანხის 0.7 პროცენტი.

მუხლი 19. დაქვითვა შრომის ანაზღაურებიდან

1. დამქირავებელს უფლება აქვს დაქვითოს დაქირავებულის შრომითი ანაზღაურებიდან ზედმეტად გაცემული თანხა.
2. შრომითი ანაზღაურებიდან დაქვითვის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს.

თაზი VI. პასუხისმგებლობა

მუხლი 20. მიყენებული ზიანისათვის მატერიალური პასუხისმგებლობა

1. შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.
2. ზიანის ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება არსებული ზიანის რეალური ოდენობით, ფაქტური დანაკარგების მიხედვით, ზიანის მიღებისას არსებული ფასებისა და ვითარების შესაბამისად.

მუხლი 21. წერილობითი ხელშეკრულება პასუხისმგებლობის შესახებ

1. წერილობითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დაქირავებულის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები, თუ ეს გამომდინარეობს სამუშაოს სპეციფიკიდან.
2. წერილობითი ხელშეკრულება სრული მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ შეიძლება დაიდოს სრულწლოვან დაქირავებულთან, რომელიც ასრულებს მისთვის გადაცემულ ფასეულობებს შენახვას, დამუშავებას, გაყიდვას (გადაცემას), გადაზიდვას ან წარმოების პროცესში გამოყენებას.

მუხლი 22. დაქირავებულის შეზღუდვა ინფორმაციის გაცემისას.

1. დაქირავებული ვალდებულია დამქირავებლის თანხმობის გარეშე არ გაახმაუროს ინფორმაცია, რომელმაც შესაძლებელია პირდაპირი ზიანი მიაყენოს დამქირავებლის ინტერესებს.
2. დაქირავებულს აზრის გამოხატვის თავისუფლება შეიძლება შეიზღუდოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ ეს პირდაპირ ზიანს აყენებს დამქირავებლის ინტერესებს.
3. ხელშეკრულებით შეიძლება დადგინდეს, არაუშეტეს ხუთი წლის განმავლობაში, დაქირავებულის ვალდებულება შრომითი ხელშეკრულების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა კონკურენტი დამქირავებლის სახარებლოდ. შესაძლებელია ეს პუნქტი გამოყენებულ იქნას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგაც.
5. ამ მუხლის მოთხოვნების დარღვევით მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

თაზი VII. კოლექტიური ხელშეკრულება

მუხლი 23. ზოგადი დებულებანი

1. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება დამქირავებელსა და ორ ან მეტ დაქირავებულს შორის.
2. კოლექტიური ხელშეკრულება ეფუძნება იმავე პრინციპებს, რასაც ინდივიდუალური ხელშეკრულება.

მუხლი 24. წარმომადგენლობა

1. კოლექტიური ხელშეკრულების დადების, შეცვლის, შეწყვეტის ან დაქირავებულთა უფლებების დაცვის მიზნით დაქირავებულები მოქმედებენ წარმომადგენლების მეშვეობით.
2. წარმომადგენლობის დადასტურება ხდება მარტივი წერილობითი ფორმით შედგენილი მინდობილობით, რომელსაც ხელს აწერენ დაინტერესებული დაქირავებულები.
3. წარმომადგენელი შეიძლება იყოს ნებისმიერი ფიზიკური პირი.
4. წარმომადგენელი მოქმედებს მხოლოდ იმ დაქირავებულთა ინტერესებიდან გამომდინარე, ვისგანაც მიენიჭა მის წარმომადგენლობის უფლება.

მუხლი 25. კოლექტიური ხელშეკრულების ფორმა

1. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.
2. შესაძლებელია დაქირავებულმა დადოს ინდივიდუალური ან/და რამდენიმე კოლექტიური ხელშეკრულება ერთ დასაქირავებულთან.
3. ხელშეკრულებები, რომლებიც იდება თავდაპირველი ხელშეკრულების შემდეგ, ითვლება ამ ხელშეკრულების ნაწილებად და განიხილება როგორც ერთი მთლიანი ხელშეკრულება, რომელშიც უპირატესობა ენიჭება ბოლოს დადებულ ხელშეკრულებას.
4. თუ რომელიმე მხარის ინიციატივით გაუქმდება ხელშეკრულების ერთერთი ნაწილი, ეს გამოიწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას ამ კოდექსით დადგენილი წესით.
5. კოლექტიური ხელშეკრულების არსებობა არ ზღუდავს დასაქირავებულის ან დაქირავებულის უფლებას შეწყვიტონ ხელშეკრულება, რაც არ იწვევს ამავე ხელშეკრულებაში მონაწილე სხვა დასაქირავებულებისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტას.
6. ამ მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტები მოქმედებს იმ შემთხვევაში თუ მხარეები ვერ მიაღწევენ შეთანხმებას ან თუ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

თავი VIII. ღაფა. ბაზიცვა. ლოკაუტი

მუხლი 26. დავა

1. დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება შრომითი ხელშეკრულების მხარეებს შორის, რომლის გადაწყვეტაც შედის მხარეთა კანონიერ ინტერესებში.
 2. დავის წარმოშობისას ზეპირი ხელშეკრულების ნამდვილობა არ შეიძლება დადგინდეს მხოლოდ მოწმეთა ჩვენებებით.
 3. დავა წარმოიშობა მხარის მიერ მეორე მხარისათვის გაგზავნილი შეტყობინებით უთანხმოების შესახებ, რომელიც შედგენილია წერილობითი ფორმით.
 4. შრომით ურთიერთობაში დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს:
 - ა. საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და იავისუფლებების დარღვევა - უფლებრივი დავა;
 - ბ. ხელშეკრულების ან/და შრომის პირობების დარღვევა - სახელშეკრულებო დავა.
 5. დავის გადაწყვეტაში მონაწილეობა შეუძლიათ მხოლოდ იმ პირებს და მათ წარმომადგენლებს, რომელთაც უშუალოდ ეხებათ ეს დავა.
 6. დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.
 7. ინდივიდუალური დავის განხილვა შესაძლებელია მოხდეს, როგორც შემათანხმებელი რიცედაურებით, ასევე ინდივიდუალური მოლაპარაკების გზით.
- კოლექტიური ხელშეკრულების მონაწილე დაქირავებული არ იზღუდება მოცემული დავის შემთხვევაში ინდივიდუალურად დაიცვას თავისი უფლებები სხვა კონკრეტულ საკითხთან დაკავშირებით.

მუხლი 27. დავის განხილვა

1. შრომითი ურთიერთობისას წარმოშობილი დაეა უნდა გადაწყდეს დამჭირავებელსა დ დაჭირავებულს (დაჭირავებულებს) შორის, შემათანხმებელი პროცედურებით ყოვეტ წარმოშობილ კონკრეტულ დაეაზე.
2. შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ მხარე, მეორე მხარეს უგზავნი შეტუობინებას წერილობითი ფორმით, სადაც ზუსტად უნდა იქნას განსაზღვრული დაეი წარმოშობის მიზეზი და მოთხოვნები.
3. მხარე ვალდებულია წერილობითი მოთხოვნა განიხილოს და თავისი გადაწყველებ წერილობით აცნობოს მეორე მხარეს შეტუობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღი განმავლობაში.
4. წარმომადგენლები ან მხარეები გადაწყვეტილებას იღებენ წერილობითი ფორმით, რომელიც ხდება არსებული ხელშეკრულების ნაწილი.
5. თუ სახელშეკრულებო დაეის დროს შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული 14 კალენდარული დღი განმავლობაში, ან თუ ერთერთმა მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას მხარეს უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს ან არბიტრაჟს.
6. სახელშეკრულებო დაეის დროს დაუშეებელია დაეის განხილვის პროცესში მხარეთა მიერ მოთხოვნის გაზრდა ან დაეის საგნის შეცვლა.

მუხლი 28. გაფიცვა და ღოკაუტი

1. გაფიცვაში მონაწილეობის უფლება არა აქვთ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ პირებს.
2. მხერეები გაფიცვის და ღოკაუტის უფლების გამოყენებამდე ვალდებულნი არიან მოაწყონ გამაფრთხილებელი გაფიცვა და გამაფრთხილებელი ღოკაუტი.
3. გამაფრთხილებელი გაფიცვის ან გამაფრთხილებელი ღოკაუტის დაწყებამდე მხარეებმა არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე ერთმანეთს წერილობით უნდა შეატუობინოს უფლებრივი დაეის საგნის და ხაფუქელის, აგრეთვე გაფიცვის ან ღოკაუტის დროის, ადგილისა და ხასიათის შესახებ.
4. გამაფრთხილებელი გაფიცვის ან გამაფრთხილებელი ღოკაუტის შემდეგ მხარეები ვალდებულნი არიან ამ კოდექსით დადგენილი წესით კვლავ მიიღონ მონაწილეობა შემათანხმებელ კომისიის მუშაობაში.
5. გაფიცვისა და ღოკაუტის უფლება წარმოიშობა მხოლოდ გამაფრთხილებელი გაფიცვის ან გამაფრთხილებელი ღოკაუტის შემდეგ არანაკლებ 24 ხათის და არაუმეტეს 14 კალენდარული დღის განმავლობაში.
6. გაფიცვის ან ღოკაუტის პერიოდში მხარეები მოვალენი არიან განაგრძონ შემათანხმებელი პროცედურების წარმოება.
7. გაფიცვა და ღოკაუტი არ შეიძლება გაგრძელდეს 90 კალენდარულ დღეზე მეტი.
8. გაფიცვისა და ღოკაუტის დროს დამჭირავებელი არ არის ვალდებული გადაუხადოს დაჭირავებულს შრომის ანაზღაურება.
9. გაფიცვა და ღოკაუტი არ არის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი.

მუხლი 29. გაფიცვისა და ღოკაუტის შეჩერება ან შეწყვეტა

1. თუ საფრთხე ემუქრება ადამიანის უანმრთელობასა და სიცოცხლეს, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას ან შესამე პირის საკუთრებას, აგრეთვე სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურის ხაჭიანობას, სასამართლოს უფლება აქვს გადადოს გაფიცვის ან ღოკაუტის დაწყება, მავრამ არა უმეტეს 30 დღით, ხოლო დაწყებული გაფიცვა ან ღოკაუტი შეაჩეროს ამავე ვადით.
2. სასამართლო გადაწყვეტილება გაფიცვის ან ღოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სრულდება დაუყოვნებლივ.

აღი 30. უკანონო გაფიცვა და ლოკაუტი

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

დაუშვებელია უშუალოდ სამუშაო პროცესის დროს იმ დაქირავებულთა მიერ გაფიცვის დების გამოყენება, რომელთა საქმიანობა დაკავშირებულია ადამიანის სიცოცხლისა და ნმრთელობის უსაფრთხოებასთან ან თავისი ტექნოლოგიური ხასიათიდან გამომდინარე უძლებელია ამ საქმიანობის შეწყობა.

თუ შრომითი ურთიერთობის ერთერთმა მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ კომისიაში მონაწილეობას და მოაწყო გაფიცვა ან ლოკაუტი, ასეთი ქმედებები ჩაითვლება უკანონოდ.

უკანონოდ ჩაითვლება იმ დაქირავებულთა გაფიცვა, რომლებიც ინფორმირებულნი არიან ლშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დავის წარმოშობამდე.

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

გადაწვეტილებას გაფიცვისა და ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ იღებს საშარტლო, რომელიც დაუყოვნებლივ ეცნობება მხარეებს.

იხლი 31. დაქირავებულთა გარანტიები

დაქირავებულთა მონაწილეობა გაფიცვაში არ შეიძლება განხილულ იქნეს, როგორც შრომის ინციპლინის დარღვევა და შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, გარდა უკანონო ფიცვის შემთხვევისა.

თუ სასამართლოს მიერ ლოკაუტი უკანონოდ იქნა ცნობილი, დაქირავებული ვალდებული ნება ადადგინოს შრომითი ურთიერთობა დაქირავებულთან და აანაზღაუროს გაცდენილი მუშაო საათები.

დაქირავებულები, რომლებიც არ მონაწილეობდნენ გაფიცვაში, მაგრამ გაფიცვის გამო ვერ მუშაობდნენ თავიანთ სამუშაოს, დაქირავებულმა შეიძლება გადაიყვანოს სხვა სამუშაოზე ან ანაზღაუროს შერეობა სამუშაოს საათობრივი განაკვეთის მიხედვით.

28-ე მუხლის მე-7 პუნქტში აღნიშნული დროის განმავლობაში დაქირავებულ არ აქვს უფლება შეუწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა გამაფრთხილებულ გაფიცვაში მონაწილე დაქირავებულს.

თავი XII. ბარდამაშავლი მუხრანის რაიონი

მუხლი 32. ამ კანონის გაერცვლება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე

1. ეს კოდექსი ერცვლდება შრომით ურთიერთობებზე მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა.

მუხლი 33. კოდექსის ამოქმედებასთან დაკავშირებით მიხაღები ნორმატიული აქტები

1. ამ კოდექსის ამოქმედებიდან 3 თვის ვადაში საქართველოს მთავრობამ უზრუნველყოს შემდეგი ნორმატიული აქტების მიღება:

ა) „შენე, მძიმე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხის დამტკიცების შესახებ“;

ბ) „შრომის დაცვისა და უსაფრთხოების ტექნიკის ნორმებისა და წესების (მშენებლობაში უსაფრთხოების წესები და ნორმები, დარგობრივი და საუწყებო წესები, მეთოდური მითითებანი, სახელმწიფო სტანდარტები, ინსტრუქციები) დამტკიცების შესახებ“;

გ) „არახრულწლოვანთა შრომის მენე, მძიმე და განსაკუთრებით საშიშ სამუშაოთა ნუსხის, სიმძიმეთა გადატანისა და გადაადგილების ზღვრული ნორმების დამტკიცების შესახებ“;

2. ამ კოდექსის ამოქმედებიდან 1 თვის ვადაში საქართველოს პრეზიდენტმა უზრუნველყოს უქმე და დასვენების დღეების შესახებ ნორმატიული აქტის მიღება.

მუხლი 34. ნორმატიული აქტები, რომელიც ინარჩუნებენ ძალას

33-ე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტებით განსაზღვრული ნორმატიული აქტების მიღებამდე ძალაში დარჩენს დღეისათვის მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი ნორმები.

თავი XIII. მასკინითი მუხრანის რაიონი

მუხლი 35. კოდექსის მიღებასთან დაკავშირებით ძალადაკარგული ნორმატიული აქტები

ამ კოდექსის ამოქმედებისთანავე ძალადაკარგულად ჩითვალოს:

1. „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი“. (1973 წლის 28 ივნისს)

2. საქართველოს კანონი „კოდექტიური ხელშეკრულებისა და შეთანხმების შესახებ“ (1997 წლის 10 დეკემბერს).

3. საქართველოს კანონი „კოდექტიური შრომითი დაეის მოწესრიგების წესის შესახებ“ (1998 წლის 30 ოქტომბერი).

4. საქართველოს რესპუბლიკის კანონი „არსებული უქმე დღეების გაუქმებისა და ტრადიციულთა აღდგენის შესახებ“.

მუხლი 36. ამოქმედების ვადა

ეს კოდექსი ამოქმედდეს გამოქვეყნებიდან მე-15 დღეს.