

შრომის კოდექსის ზოგადი და ინდივიდუალური ნაწილის პროექტი

პარი I. ზოგადი დებულებანი

თავი I. შესავალი დებულებანი

თავი II. შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა ძირითადი უფლებები და მოვალეობები

პარი II. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობა

თავი III. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

- I. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა
- II. შრომითი ხელშეკრულების დადება
- III. შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა
- IV. ხელშეკრულების დადება გამოსაცდელი ვადით

თავი IV. სამუშაოს შესრულება

- I. სამუშაოს შესრულების ზოგადი საფუძვლები
- II. შრომის შინაგანანესი და ორგანიზაციაში მოქმედი სპეციალური წესები
- III. სამუშაო დრო
- IV. დასვენების დრო

თავი V. გასამრჯელო

- I. ზოგადი დებულებები
- II. დამატებითი ანაზღაურება
- III. შრომის ანაზღაურების განსაკუთრებული შემთხვევები

თავი VI. შვებულება

- I. ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება
- II. სწავლასთან და სამეცნიერო საქმიანობასთან დაკავშირებული შვებულებები
- III. შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო

თავი VII. კვალიფიკაციის ამაღლება და პროფესიული გადამზადება

თავი VIII. შრომის დაცვა

თავი IX. შრომითი ურთიერთობების შეცვლა, შეჩერება და შეწყვეტა

- I. შრომითი ურთიერთობის შეცვლა
- II. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება
- III. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

პარი I. ზოგადი დებულებანი

თავი I. შესავალი დებულებანი

მუხლი 1. მოქმედების სფერო

1. შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, რომლებსაც განსხვავებულად არ არეგულირებს სპეციალური კანონი ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება.

2. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

მუხლი 2. შრომითი ურთიერთობა

1. დამქირავებელსა და დაქირავებულს შორის შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორობისა და ნების თავისუფალი გამოვლენის საფუძველზე დადებული შრომითი ხელშეკრულებით.

2. მხარეები შრომით ურთიერთობას წარმართავენ საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულების, კანონისა და მის საფუძველზე მიღებული კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტის, აგრეთვე კოლექტიური ხელშეკრულების დებულებათა შესაბამისად.

3. ბათილია შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც აუარესებს დაქირავებულის მდგომარეობას შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი ნორმატიული აქტით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ პირობასთან შედარებით.

მუხლი 3. შრომითი ხელშეკრულება

1. შრომითი ხელშეკრულებით დამქირავებელი კისრულობს ვალდებულებას უზრუნველყოს დაქირავებული სამუშაოთი და გადაუხადოს მას გასამრჯელო.

2. დაქირავებული ვალდებულია გულმოდგინედ შეასრულოს სამუშაო დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში.

მუხლი 4. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები

1. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან: დამქირავებელი, დაქირავებული და მათი გაერთიანებები.

2. დამქირავებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ან პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო.

3. დაქირავებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დამქირავებლის სასარგებლოდ ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.

4. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან: დაქირავებულთა გაერთიანება და დამქირავებელი ან დამქირავებელთა გაერთიანება.

მუხლი 5. დისკრიმინაციის აკრძალვა შრომით ურთიერთობაში

1. საქართველოს მოქალაქეებსა და საქართველოში მუდმივად მცხოვრებ პირებს აქვთ თანაბარი შრომითი უფლებები.

2. შრომით ურთიერთობაში აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულების, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, პროფესიული გაერთიანებისადმი კუთვნილების ან სხვა ნიშნის მიხედვით.

3. დისკრიმინაციად არ ითვლება უშუალოდ სამუშაოს თავისებურებით განპირობებული განსხვავება.

მუხლი 6. სოციალური პარტნიორობა შრომით ურთიერთობაში

შრომით ურთიერთობაში მხარეებმა უნდა დაიცვან სოციალური პარტნიორობის პრინციპი. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტი ვალდებულია პატივი სცეს მეორე მხარის უფლებებსა და ინტერესებს.

თავი II. შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა ძირითადი უფლებები და მოვალეობანი

მუხლი 7. სამუშაოს მიღების უფლება

დაქირავებულს უფლება აქვს დაქირავებლისაგან მოითხოვოს შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების შესაბამისი სამუშაო.

მუხლი 8. გასამრჯელოს უფლება

1. დაქირავებულს უფლება აქვს მიიღოს შესრულებული სამუშაოს რაოდენობისა და ხარისხის შესაბამისი გასამრჯელო, რომელიც მოიცავს ხელფასს და შეიძლება მოიცავდეს დამატებით ანაზღაურებასაც.

2. შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებისათვის დაქირავებულს ენიჭება ხელფასის მოთხოვნის უფლება. ხელფასი არ შეიძლება იყოს სახელმწიფოს მიერ დადგენილ მინიმალურ ხელფასზე ნაკლები.

3. დაქირავებულს დამატებითი ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება ენიჭება ნორმის ზევით შესრულებული სამუშაოსათვის, შრომის განსაკუთრებული პირობებისათვის, ან ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სხვა შემთხვევაში.

მუხლი 9. დასვენების უფლება

დაქირავებულს უფლება აქვს ისარგებლოს დასვენებით სამუშაო დღის (ცვლის) განმავლობაში, სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის, დასვენებისა და სახელმწიფოს მიერ დადგენილ უქმე დღეებში, აგრეთვე ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით.

მუხლი 10. შრომის დაცვის უფლება

დაქირავებულს უფლება აქვს მოითხოვოს შრომის უსაფრთხო პირობების შექმნა და მისი ჯანმრთელობისათვის მიყენებული იმ ზიანის სრული ანაზღაურება, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან.

მუხლი 11. პროფესიულ კავშირში გაერთიანების უფლება

დაქირავებულს უფლება აქვს ნების თავისუფალი გამოვლენის საფუძველზე შექმნას პროფესიული კავშირი ან გაერთიანდეს მასში.

მუხლი 12. გაფიცვის უფლება

დაქირავებულს უფლება აქვს მიიღოს მონაწილეობა გაფიცვაში, რომელიც ეწყობა დაქირავებულთა შრომითი უფლებებისა და ინტერესების დასაცავად.

მუხლი 13. შრომის პირობების განსაზღვრის (მითითების) უფლება

1. დაქირავებულს უფლება აქვს, სოციალური პარტნიორობის პრინციპისა და ზნეობრივი ნორმების გათვალისწინებით, განსაზღვროს შრომის პირობები და შრომის შინაგანანესი.

2. დამქირავებელს უფლება აქვს დაადგინოს შრომის ახალი და შეცვლილი პირობები, თუ ისინი არსებითად არ აუარესებენ დაქირავებულის მდგომარეობას და არ ეწინააღმდეგებიან შრომის კანონმდებლობას.

მუხლი 14. დამქირავებლის სახელშეკრულებო მოვალეობანი

1. დამქირავებელი მოვალეა, შრომის კანონმდებლობისა და კოლექტიური ხელშეკრულების მოთხოვნათა დაცვით, დაქირავებული უზრუნველყოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოთი, გადაუხადოს მას გასამრჯელო და შეუქმნას შრომის უსაფრთხო პირობები.

2. დამქირავებელმა დაქირავებულს უნდა შეუქმნას სამუშაოს შესასრულებლად შესაფერისი პირობები, მიუჩინოს სამუშაო ადგილი, განუსაზღვროს ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები.

მუხლი 15. დაქირავებულის პიროვნული უფლებების დაცვის მოვალეობა

დამქირავებელი მითითების უფლების განხორციელებისას ვალდებულია დაიცვას დაქირავებულის პატივი, ღირსება და პროფესიული რეპუტაცია, გაითვალისწინოს დაქირავებულის ოჯახური მდგომარეობა.

მუხლი 16. დაქირავებულის თავისუფლებების შეზღუდვის ფარგლები

დაუშვებელია შრომით ურთიერთობაში დაქირავებულის თავისუფლებების იმაზე მეტად შეზღუდვა, ვიდრე ამას მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის არსი.

მუხლი 17. კოლექტიურ მოლაპარაკებაში მონაწილეობის მოვალეობა

დაქირავებულთა გაერთიანების მოთხოვნის შემთხვევაში დამქირავებელი მოვალეა მონაწილეობა მიიღოს მოლაპარაკებაში კოლექტიური ხელშეკრულების დადების მიზნით.

პარი II. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობა

თავი III. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

I. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა

მუხლი 18. განცხადება თავისუფალი სამუშაო ადგილის შესახებ

თავისუფალი სამუშაო ადგილის შესახებ საჯაროდ ან უშუალოდ ორგანიზაციაში განცხადების გაკეთებისას დამქირავებელი მოვალეა მიუთითოს სამუშაო ადგილის დასახელება, არსი, ადგილმდებარეობა, მუშაობის დაწყების თარიღი და კანდიდატისადმი წაყენებული მოთხოვნები. განცხადებაში დამქირავებელმა უნდა განსაზღვროს საბუთების მიღების ადგილი და ვადა.

მუხლი 19. გასაუბრება

1. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას დამქირავებელს უფლება აქვს კანდიდატს დაუსვას მხოლოდ ისეთი შეკითხვა, რომელზე პასუხის გაცემაც არსებითია გამოცხადებული სამუშაო ადგილის დასაკავებლად.

2. ჯანმრთელობის მდგომარეობის ან ორსულობის შესახებ შეკითხვის დასმა შეიძლება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გარკვეული დაავადების ან ორსულობის გამო მოცემული სამუშაოს შესრულება დაუშვებელია.

3. შეკითხვა ნასამართლობის ან სისხლისსამართლებრივი დევნის შესახებ შეიძლება დაისვას, თუ ეს გარემოება შეუთავსებელია შესასრულებელ სამუშაოსთან.

4. დაუშვებელია შეკითხვის დასმა რელიგიური აღმსარებლობის, პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ან პოლიტიკური შეხედულების შესახებ.

მუხლი 20. გასაუბრების ხარჯები

1. თუ დამქირავებელი კანდიდატს მოსთხოვს გასაუბრების გავლას, იგი მოვალეა ანაზღაუროს კანდიდატის მიერ გასაუბრებაში მონაწილეობის მისაღებად განუხლებელი აუცილებელი ხარჯები.

2. მხარეები შეიძლება წინასწარ შეთანხმდნენ გასაუბრების ხარჯების კანდიდატის მიერ ნაწილობრივ ან სრულად ანაზღაურებაზე.

მუხლი 21. ინფორმაციის მინოდების მოვალეობა

1. დამქირავებელი მოვალეა მიანოდოს კანდიდატს ინფორმაცია შესასრულებელი სამუშაოს სახის, შრომის პირობების, საწარმოში მისი უფლებრივი მდგომარეობისა (სტატუსისა) და მოქმედი კოლექტიური ხელშეკრულების არსებითი პირობების შესახებ.

2. კანდიდატი მოვალეა დამქირავებელს აცნობოს თავისი იმ დაავადების ან სხვა გარემოების შესახებ, რამაც შეიძლება ხელი შეუშალოს სამუშაოს შესრულებაში ან საფრთხე შეუქმნას დამქირავებელს ან მესამე პირს.

3. თუ კანდიდატს არ შეუძლია დათქმულ დროს შეუდგეს მუშაობას, აღნიშნულის შესახებ დაუყოვნებლივ უნდა აცნობოს დამქირავებელს შესაბამისი მიზეზის მითითებით.

მუხლი 22. შესაბამისობის შემოწმება

1. დამქირავებელი უფლებამოსილია შრომითი ხელშეკრულების დადების პირობად განსაზღვროს შესასრულებელ სამუშაოსთან კანდიდატის ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამისობის დადგენა და კანდიდატთან შეთანხმებით შეარჩიოს შემოწმებელი სამედიცინო დანესებულება. დამქირავებელს უნდა ეცნობოს მხოლოდ ის, შეესაბამება თუ არა კანდიდატის ჯანმრთელობის მდგომარეობა შესასრულებელ სამუშაოს.

2. დამქირავებელს უფლება აქვს შეამოწმოს კანდიდატის ფაქტობრივი კვალიფიკაციის შესაბამისობა შესასრულებელ სამუშაოსთან. შემოწმება შეიძლება შეეხოს სამუშაოს შესასრულებლად ობიექტურად აუცილებელ გარემოებებს და უნდა განხორციელდეს კანდიდატის პატივისა და ღირსების დაცვით.

3. შესაბამისობის შემოწმების ხარჯები ეკისრება დამქირავებელს.

მუხლი 23. კანდიდატის პერსონალური მონაცემები

1. დამქირავებელი უფლებამოსილია მიიღოს, დაამუშაოს და გამოიყენოს ის მონაცემები კანდიდატის პიროვნების შესახებ, რომლებიც ესაჭიროება მას კანდიდატის დაქირავების შესახებ გადანყვეტილების მისაღებად. ასეთი მონაცემები არ უნდა იყოს ხელმისაწვდომი იმ პირისათვის, რომელიც არ მონაწილეობს დაქირავების შესახებ გადანყვეტილების მიღებაში. კანდიდატის პერსონალური მონაცემები შეიძლება გადაეცეს მესამე პირს მხოლოდ კანდიდატის თანხმობით.

2. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ იდება, დამქირავებელმა უნდა დააბრუნოს, ხოლო თუ ეს ტექნიკურად შეუძლებელია, გაანადგუროს ყველა ის მონაცემი, რომელთა შემდგომ შენახვაზეც კანდიდატი არ განაცხადებს თანხმობას.

II. შრომითი ხელშეკრულების დადება

მუხლი 24. სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი (შრომითი ქმედუნარიანობა)

1. შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა 16 წლის ასაკის მიღწევიდან.
2. 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანის დასაქმება შეიძლება კანონიერი წარმომადგენლისა და მზრუნველობისა და მეურვეობის ორგანოს თანხმობით, თუ შრომითი ურთიერთობა ზიანს არ აყენებს მის ზნეობას, ფიზიკურ ან გონებრივ განვითარებას.
3. 14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ კულტურული, შემეცნებითი, სპორტული, ხელოვნებასთან დაკავშირებული ან სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად.

მუხლი 25. ემანსიპაცია შრომით ურთიერთობაში

თუ 14 წელს მიღწეული არასრულწლოვანი შრომით ხელშეკრულებას დებს კანონიერი წარმომადგენლისა და მზრუნველობისა და მეურვეობის ორგანოს თანხმობით, იგი შრომით ურთიერთობაში ჩაითვლება ქმედუნარიანად. აღნიშნული თანხმობა ძალაში რჩება ანალოგიური ხასიათის შემდგომი შრომითი ურთიერთობის მიმართ.

მუხლი 26. შრომითი ხელშეკრულების დადების აკრძალვა

1. აკრძალულია შრომითი ხელშეკრულების დადება არასრულწლოვანთან, აგრეთვე ორსულ ან მეტუძურ ქალთან მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე.
2. აკრძალულია არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება სათამაშო ბიზნესთან, ღამის კლუბებთან, პორნოგრაფიული პროდუქციის, ფარმაცევტული და ტოქსიკური ნივთიერებების დამზადებასთან, გადაზიდვას ან რეალიზაციასთან დაკავშირებულ სამუშაოებზე.

მუხლი 27. შრომითი ხელშეკრულების დასადებად კანდიდატის მიერ წარსადგენი დოკუმენტები

შრომითი ხელშეკრულების დასადებად დამქირავებელმა უნდა მოითხოვოს სამუშაოზე მისაღები კანდიდატის პირადობის დამადასტურებელი საბუთი და სოციალური დაზღვევის მონაწილეობა (შრომის წიგნაკი), ხოლო სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე - შესაბამისი განათლების ან კვალიფიკაციის დამადასტურებელი საბუთი, აგრეთვე ცნობა ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ. არასრულწლოვანის დაქირავების შემთხვევაში ჯანმრთელობის შესახებ ცნობის წარდგენა სავალდებულოა.

მუხლი 28. შრომითი ხელშეკრულების ფორმა

1. შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობით სახელმწიფო ენაზე. თუ ხელშეკრულების დამდები მხარე არ ფლობს სახელმწიფო ენას, ხელშეკრულება უნდა დაიდოს, აგრეთვე, მისთვის გასაგებ ენაზე. ორივე ეგზემპლარს ენიჭება თანაბარი იურიდიული ძალა.
2. წერილობითი ფორმის დაუცველობის შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუკი დაქირავებული დამქირავებლის თანხმობით ფაქტობრივად შეუდგა მუშაობას.
3. ფიზიკურ პირებს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება საჭიროებს რეგისტრაციას ადგილობრივი მმართველობის ორგანოში. რეგისტრაციის ხარჯები ეკისრება დამქირავებელს.

მუხლი 29. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები

დაქირავებულსა და დამქირავებელს შორის დადებულ შრომით ხელშეკრულებაში მითითებულ უნდა იყოს:

- ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;
- ბ) სამუშაო ადგილი;
- გ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე;
- დ) გასამრჯელოს ოდენობა და გადახდის წესი;
- ე) ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა.

მუხლი 30. გასამრჯელოს შესახებ შეთანხმების ვარაუდი

თუ მხარეებს შორის არ არსებობს წერილობითი შეთანხმება გასამრჯელოს შესახებ, მაშინ შეთანხმებულად ითვლება ჩვეულებრივი ანაზღაურება, იმის გათვალისწინებით, რომ დაქირავებული სამუშაოს შესრულებაზე დათანხმდებოდა მხოლოდ სათანადო ანაზღაურების შემთხვევაში.

მუხლი 31. ხელშეკრულების დადების ნება გამოვლენის განსაკუთრებული სახეები

- 1. ხელშეკრულების დადების ნება დამქირავებელმა შეიძლება გამოავლინოს ბრძანებით, ხოლო დაქირავებულმა – განცხადებით.
- 2. ადმინისტრაციულ-საგანმკარგულებლო ფუნქციების მქონე თანამდებობაზე შრომითი ხელშეკრულების დადების ნება შეიძლება გამოვლენილ იქნეს არჩევის გზით.

მუხლი 32. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

- 1. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დაქირავებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან.
- 2. თუ შრომითი ხელშეკრულების დადებისას სამუშაოს დასაწყისად გათვალისწინებულ დღეს დაქირავებული არ ან ვერ შეუდგა მუშაობას, შრომითი ურთიერთობა წარმოშობილად ჩაითვლება დამქირავებლის თანხმობით მუშაობის დაწყების მომენტიდან. თუ სამუშაოს დაწყების შეფერხება დაქირავებულისგან არ მომდინარეობს, შრომითი ურთიერთობა წარმოშობილად ჩაითვლება შრომით ხელშეკრულებაში მითითებული თარიღიდან.

მუხლი 33 ხელშეკრულების დადება შეთავსებით სამუშაოზე

- 1. ხელშეკრულება შეთავსებით სამუშაოზე შეიძლება დაიდოს პირთან, რომელსაც ძირითადი სამუშაოდან თავისუფალ დროს შეუძლია სხვა ანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულება.
- 2. დაქირავებულის უფლება, შეასრულოს მესამე პირის მიერ შეთავაზებული სამუშაო, შეიძლება დამქირავებლის მიერ შეიზღუდოს თუ:
 - ა) ასეთი სამუშაოს შესრულებამ შეიძლება ხელი შეუშალოს მის ძირითად სამუშაოსთან დაკავშირებული მოვალეობების შესრულებას;
 - ბ) სამუშაოს საერთო დრო აღემატება კანონით განსაზღვრულ ოდენობას;
 - გ) ორგანიზაცია, რომლის სასარგებლოდაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამქირავებლის კონკურენცია.

III. შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა

მუხლი 34. შრომითი ხელშეკრულების ვადა

- 1. შრომითი ხელშეკრულება იდება განუსაზღვრელი ვადით.
- 2. ხელშეკრულების დადება განსაზღვრული ვადით, მაგრამ არაუმეტეს ხუთი წლისა, დასაშვებია:
 - ა) იმ დაქირავებულის შესაცვლელად, რომელთანაც განსაზღვრული ვადით შეჩერებულია შრომითი ურთიერთობა;

- ბ) სეზონური სამუშაოების შესასრულებლად;
- გ) განსაკუთრებული გარემოებების (უბედური შემთხვევების) ასაცილებლად ან მათი შედეგების აღმოსაფხვრელად საჭირო სამუშაოთა შესასრულებლად;
- დ) სამუშაოებზე, რომელთა შესრულების ხანგრძლივობა წინასწარაა ცნობილი.

მუხლი 35. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების გაგრძელება

შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლისას, თუ ახალი ვადა არ იქნება განსაზღვრული, მაგრამ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება, ხელშეკრულება გაგრძელებულად ითვლება განუსაზღვრელი ვადით.

IV. ხელშეკრულების დადება გამოსაცდელი ვადით

მუხლი 36. გამოსაცდელი ვადა სამუშაოზე მიღებისას

1. შრომითი ხელშეკრულების დადებისას, მხარეთა შეთანხმებით შესასრულებელი სამუშაოსათვის პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, შეიძლება გათვალისწინებულ იქნეს გამოსაცდელი ვადა, რომლის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს.

2. გამოსაცდელ ვადაში არ ითვლება ის დრო, როცა დაქირავებული ფაქტობრივად არ ასრულებდა შრომით მოვალეობას.

3. გამოსაცდელი ვადა ითვლება შრომის საერთო და უწყვეტ სტაჟში.

4. გამოსაცდელი ვადა არ უწესდება:

- ა) არასრულწლოვანს;
- ბ) სამუშაოზე კონკურსის ან არჩევის წესით მიღებულ დაქირავებულს;
- გ) ორსულ ქალს.

მუხლი 37. გამოსაცდელი ვადის შედეგები

თუ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში გამოვლინდება სამუშაოსათვის დაქირავებულის შეუსაბამობა, დაქირავებულს უფლება აქვს მოშალოს შრომითი ხელშეკრულება ორი კვირით ადრე წინასწარი გაფრთხილებით ან გაფრთხილების გარეშე ორი კვირის ხელფასის ოდენობით გასასვლელი დახმარების მიცემით.

თავი IV. სამუშაოს შესრულება

I. სამუშაოს შესრულების ზოგადი საფუძვლები

მუხლი 38. სამუშაოს პირადად შესრულება

დაქირავებული მოვალეა შეასრულოს სამუშაო პირადად. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ განსაზღვრული ვადით შრომითი მოვალეობის მესამე პირის მიერ შესრულებაზე.

მუხლი 39. სამუშაოს შესრულების მოთხოვნის უფლების დათმობა

დაქირავებულის მიერ განსაზღვრული ვადით სამუშაოს შესრულების მოთხოვნის უფლების მესამე პირისათვის გადაცემა დაიშვება მხოლოდ დაქირავებულის თანხმობის საფუძველზე.

მუხლი 40. გულმოდგინება

დაქირავებული მოვალეა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო შეასრულოს გულმოდგინედ (კეთილსინდისიერად) და გამოავლინოს მხარეთა მიერ სამუშაოს შესრულებისათვის აუცილებელ პირობად მიჩნეული პროფესიული უნარ-ჩვევები.

მუხლი 41. ლოიალობა

1. დაქირავებული მოვალეა, ორგანიზაციაში მისი პასუხისმგებლობის დონის შესაბამისად, დაიცვას დამქირავებლის ინტერესები.
2. დაქირავებული მოვალეა არ შეასრულოს სამუშაო კონკურენტის სასარგებლოდ, მათ შორის – არასამუშაო დროს.
3. შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება ითვალისწინებდეს დაქირავებულის მოვალეობას, დაიცვას დამქირავებლის კომერციული საიდუმლოება. იგი მოვალეა არ გაახმაუროს ის ინფორმაცია, რომელიც მან მიიღო დამქირავებლის ან სხვა დაქირავებულის პიროვნების შესახებ ან რომლის მესამე პირისათვის გადაცემამ შეიძლება ხელყოს ორგანიზაციის ინტერესები.
4. ლოიალობის მოვალეობა შეიძლება გავრცელდეს წინასახელშეკრულებო და ხელშეკრულების შემდგომ ურთიერთობებზეც.

მუხლი 42. დამქირავებლის მითითების უფლების ფარგლები

1. დამქირავებელი უფლებამოსილია დააზუსტოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული ასპექტი, რომელიც არსებითად არ ცვლის დაქირავებულის შრომით პირობებს.
2. მითითების უფლების გამოყენებისას დაუშვებელია დაქირავებულის გადაჭარბებული შეზღუდვა ან ნახალისება.

მუხლი 43. სამუშაოს შესრულებაზე უარის თქმის უფლება

1. დაქირავებულს უფლება აქვს უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს ან, შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო, საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას.
2. დაქირავებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ შეატყობინოს დამქირავებელს იმ გარემოების შესახებ, რომლის გამოც იგი უარს ამბობს სამუშაოს შესრულებაზე.
3. დაქირავებულმა დამქირავებელს უნდა შეატყობინოს ისეთი გარემოების შესახებ, რომლის გამოც იგი სამუშაოს ან მითითების შესრულების შემთხვევაში ინტერესთა კონფლიქტში აღმოჩნდება და ამის გათვალისწინება ხელშეკრულების დადების დროს შეუძლებელი იყო.

II. შრომის შინაგანანესი და ორგანიზაციაში მოქმედი სპეციალური წესები

მუხლი 44. შრომის შინაგანანესი

ორგანიზაციაში, რომელშიც 10-ზე მეტი დაქირავებულია, დამქირავებელი მოვალეა პროფკავშირთან ან დაქირავებულთა წარმომადგენელთან შეთანხმებით დაადგინოს შრომის შინაგანანესი.

მუხლი 45. შრომის შინაგანანესით მოსაწესრიგებელი საკითხები

1. შრომის შინაგანანესით უნდა განისაზღვროს:
 - ა) სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, ყოველდღიური სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დრო, ცვლიანი მუშაობისას – ცვლის ხანგრძლივობა;
 - ბ) შესვენების ხანგრძლივობა;
 - გ) შრომის დაცვის წესები;
 - დ) გასამრჯელოს გაცემის დრო და ადგილი;
 - ე) ნახალისებისა და პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი;
 - ვ) შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი.
2. დამქირავებელი ვალდებულია დაქირავებულს მისცეს შრომის შინაგანანესის გაცნობის შესაძლებლობა.

მუხლი 46. ორგანიზაციაში მოქმედი სპეციალური წესები

დაქირავებული მოვალეა დაიცვას ორგანიზაციაში მოქმედი სპეციალური წესები, რომელთა მოთხოვნებიც დაქირავებულმა გააცნო ხელშეკრულების დადების დროს.

III. სამუშაო დრო

მუხლი 47. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა

1. დაქირავებულის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დრო, რომლის განმავლობაშიც დაქირავებული ასრულებს შრომით მოვალეობებს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 39 საათს. სამუშაო დროში არ შედის შესვენების დრო.

2. ხუთდღიანი სამუშაო კვირის შემთხვევაში ყოველდღიური სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს, ექვსდღიანი სამუშაო კვირის შემთხვევაში – 7 საათს.

3. დაქირავებული ვალდებულია სამუშაო დროის განსაზღვრისას გაითვალისწინოს დაქირავებულის სურვილი, თუ ეს არ ეწინააღმდეგება ორგანიზაციის ინტერესებს.

მუხლი 48. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა დასვენებისა და უქმე დღის წინააღმდეგ

დასვენებისა და უქმე დღის წინააღმდეგ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მცირდება ერთი საათით. ეს წესი არ ვრცელდება იმ დაქირავებულებზე, რომლებიც მუშაობენ მოკლე და არასრული სამუშაო დროით.

მუხლი 49. მოკლე სამუშაო დრო

1. 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანისა და შრომის მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე დაქირავებულის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 36 საათს კვირაში.

2. 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანისა და, განსაკუთრებით, მავნე სამუშაოზე დაქირავებულის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 24 საათს კვირაში.

მუხლი 50. არასრული სამუშაო დრო

1. მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება დაწესდეს არასრული სამუშაო დღე ან კვირა. შრომის ანაზღაურება ხდება ნამუშევარი დროის ან გამომუშავების მიხედვით.

2. დაქირავებული მოვალეა დაქირავებულს, რომელიც არის ორსულად, უვლის 14 წლამდე არასრულწლოვანს, შეზღუდული შესაძლებლობის პირს ან ოჯახის ავადმყოფ წევრს, მისივე თხოვნით დაუწესოს არასრული სამუშაო დღე ან არასრული სამუშაო კვირა.

3. არასრული სამუშაო დროით მუშაობა არ იწვევს შრომითი უფლებების შეზღუდვას.

მუხლი 51. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ღამით მუშაობისას

ყოველდღიური სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ღამით (22 საათიდან 6 საათამდე) მუშაობისას მცირდება ერთი საათით. ეს წესი არ ვრცელდება მოკლე სამუშაო დროით მომუშავე დაქირავებულებზე და უწყვეტად მოქმედ ორგანიზაციაში.

მუხლი 52. ღამით მუშაობის შეზღუდვა

1. დაუშვებელია არასრულწლოვანის, აგრეთვე, ორსული, ახლადნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება ღამის სამუშაოზე, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელისა — მისი თანხმობის გარეშე.

2. დაუშვებელია 14-დან 16 წლამდე არასრულწლოვანის დასაქმება 20-დან 8 საათამდე.

3. შეზღუდული შესაძლებლობის პირის ღამის სამუშაოზე დასაქმება დასაშვებია მხოლოდ მისი თანხმობით, თუ ასეთი სამუშაო მას არ ეკრძალება სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე.

მუხლი 53. ყოველდღიური მუშაობის დაწყებისა და დამთავრების დრო

1. ყოველდღიური მუშაობის დაწყებისა და დამთავრების დროს განსაზღვრავს დამქირავებელი შრომის შინაგანანგისით ან ცვლიანობის განრიგით და უნდა გააცნოს ის დაქირავებულს ხელშეკრულების დადებამდე.

2. ერთი ცვლიდან მეორეში გადასვლა განისაზღვრება ცვლიანობის განრიგით, რომელსაც ამტკიცებს დამქირავებელი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით. ცვლიანობის განრიგის ცვლილების შესახებ დაქირავებულს უნდა ეცნობოს ერთი თვით ადრე, თუ ეს შეუძლებელი არ არის უკიდურესი სანარმოო აუცილებლობის გამო.

3. დაუშვებელია დაქირავებულის ზედიზედ ორ ცვლაში დასაქმება, გარდა სანარმოო აუცილებლობისა.

მუხლი 54. სამუშაო დროის ნაწილებად დაყოფა

სამუშაო დღე შეიძლება დაიყოს ნაწილებად, თუ ეს აუცილებელია ბუნებრივ-კლიმატური პირობების ან სამუშაოს სპეციფიკის გამო. წყვეტა სამუშაო დროში არ უნდა აღემატებოდეს 4 საათს.

მუხლი 55. სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესი

1. სამუშაოს პირობების გათვალისწინებით, როდესაც შეუძლებელია ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა, დასაშვებია სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის შემოღება. სააღრიცხვო პერიოდის განმავლობაში (არაუმეტეს ექვსი თვისა) ნამუშევარი საათების საერთო ოდენობის განაყოფი კალენდარულ კვირათა ოდენობაზე არ უნდა აღემატებოდეს ყოველკვირეულ ნორმას.

2. სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის გამოყენებისას დამქირავებელმა მაქსიმალურად უნდა დაიცვას დაქირავებულის დასვენების უფლება.

3. შეჯამებული აღრიცხვისას სააღრიცხვო პერიოდის ნორმის ზევით ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო ითვლება ზეგანაკვეთურად.

მუხლი 56. ზეგანაკვეთური მუშაობის ზღვრული ოდენობა

ზეგანაკვეთური მუშაობა დასაშვებია მხოლოდ დაქირავებულის თანხმობით და მისი ხანგრძლივობა კვირაში არ უნდა აღემატებოდეს 9, ხოლო ექვსი თვის განმავლობაში - 150 საათს.

მუხლი 57. ზეგანაკვეთური მუშაობის გამონაკლისი შემთხვევები

1. დაქირავებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:
ა) საგანგებო ან საომარი მდგომარეობის დროს, აგრეთვე სტიქიური უბედურების ან სანარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად და მათი შედეგების დაუყოვნებლივ აღმოსაფხვრელად;
ბ) გადაუდებელი, საზოგადოებრივად აუცილებელი საყოფაცხოვრებო მომსახურებისა და საკომუნიკაციო ღონისძიებების გასატარებლად.

2. ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე არ დაიშვება 18 წლამდე ასაკის პირი.

3. გამონაკლისი შემთხვევის არსებობის მიუხედავად, ორსული, ახლადნამშობიარები ან მეძუძური ქალი და შეზღუდული შესაძლებლობის პირი არ არის მოვალე შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო.

IV. დასვენების დრო

მუხლი 58. დასვენების დროის ხანგრძლივობა

1. სამუშაო დღის ან ცვლის განმავლობაში დაქირავებულს უნდა მიეცეს შესვენება მუშაობის ყოველი ოთხი საათის შემდეგ. შესვენების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 45 წუთზე ნაკლები და ორ საათზე მეტი.

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

3. ყოველკვირეული უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 40 საათზე ნაკლები.

მუხლი 59. შესვენება, რომელიც ითვლება სამუშაო დროში

1. სამუშაოზე, რომელზეც წარმოების პირობების გამო შეუძლებელია საერთო შესვენების შემოღება, დამქირავებელმა დაქირავებულს უნდა მისცეს ინდივიდუალური შესვენების შესაძლებლობა სამუშაო დროის განმავლობაში.

2. დაქირავებულს, რომელსაც უხდება განსაკუთრებით ინტენსიური სამუშაოს შესრულება, დიდი ფიზიკური ან გონებრივი დატვირთვით, აგრეთვე მკაცრ ბუნებრივ-კლიმატურ პირობებში მუშაობა, ეძლევა დამატებითი შესვენება საათში ერთხელ არანაკლებ 15 წუთისა, რომელიც ითვლება სამუშაო დროში.

3. დამქირავებელი მოვალეა დაქირავებულს შეუქმნას დასვენებისათვის შესაფერისი პირობები.

მუხლი 60. დამატებითი შესვენება ბავშვის კვებისა და მოვლისათვის

1. დაქირავებულს, რომელიც უვლის 3 წლამდე ასაკის ბავშვს, კვებისა და მოვლისათვის ეძლევა დამატებითი შესვენება, რომელიც არ უნდა იყოს 1 საათზე ნაკლები.

2. შესვენება ბავშვის კვებისა და მოვლისათვის ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება.

3. შესვენების მიცემის წესსა და ხანგრძლივობას დაქირავებულის სურვილის გათვალისწინებით განსაზღვრავს დამქირავებელი.

მუხლი 61. დასვენების დღეები

1. საერთო დასვენების დღე შეიძლება დაგვარად უნდა იყოს კვირა.

2. ხუთდღიანი სამუშაო კვირის დროს დაქირავებულს ეძლევა კვირაში ზედიზედ ორი დასვენების დღე.

მუხლი 62. დამატებითი დასვენების დღე

შეზღუდული შესაძლებლობის არასრულწლოვანის მომვლელ დაქირავებულს, მისი თხოვნით, ყოველკვირეულად ეძლევა დამატებითი დასვენების დღე, რომლის ანაზღაურება განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.

მუხლი 63. უქმე დღეები

კანონმდებლობით დადგენილი (ანაზღაურებადი) უქმე დღეებია:

ა) 1-2 იანვარი – ახალი წელი;

ბ) 7 იანვარი – უფლისა ღვთისა და მაცხოვრისა ჩვენისა იესო ქრისტეს შობის დღე;

გ) 19 იანვარი – ნათლისღება უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტესი, განცხადება;

დ) 27 იანვარი – წმინდა ნინოს ხსენების დღე;

ე) 15 თებერვალი – მირქმა მაცხოვრისა ჩვენისა იესო ქრისტესი;

ვ) 3 მარტი – დედის დღე;

- ზ) 8 მარტი – ქალთა საერთაშორისო დღე;
- თ) 7 აპრილი – ხარება ყოვლადწმინდისა ღვთისმშობლისა;
- ი) დიდი პარასკევი, დიდი შაბათი და ბრწყინვალე აღდგომა უფლისა ღვთისა და მაცხოვრისა ჩვენისა იესო ქრისტესი (თარიღი გარდამავალია);
- კ) მიცვალებულთა მოხსენიების დღე – აღდგომის მეორე დღე (თარიღი გარდამავალია);
- ლ) 9 აპრილი – საქართველოს დამოუკიდებლობის აქტის მიღების დღე – საქართველოს ეროვნული ერთიანობის, სამოქალაქო თანხმობისა და სამშობლოსათვის დაღუპულთა მოგონების დღე;
- მ) ამაღლება უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტესი (თარიღი გარდამავალია);
- ნ) 9 მაისი – ფაშიზმზე გამარჯვების დღე;
- ო) 12 მაისი – საქართველოს ეკლესიის, როგორც სამოციქულო საყდრის, დამაარსებლის – წმიდა ანდრია მოციქულის ხსენების დღე;
- პ) 26 მაისი – საქართველოს სახელმწიფოებრიობის აღდგენის დღე;
- ჟ) 19 აგვისტო – ფერისცვალება უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტესი;
- რ) 28 აგვისტო – ყოვლადწმინდა ღვთისმშობლის მიძინების დღე (მარიამობა);
- ს) 21 სექტემბერი – შობა ყოვლადწმინდისა ღვთისმშობლისა;
- ტ) 27 სექტემბერი – მსოფლიო ამაღლება პატიოსნისა და ცხოველმყოფელისა ჯვრისა;
- უ) 14 ოქტომბერი – დღესასწაული საუფლო კვართისა და ღვთივბრწყინვალე და მორწმუნე სვეტისა. საფარველი ყოვლადწმინდისა დედოფლისა ჩვენისა ღვთისმშობლისა და მარადის ქალწულისა მარიამისა. მცხეთობა – სვეტიცხოვლობა;
- ფ) 23 ნოემბერი – გიორგობა;
- ქ) 4 დეკემბერი – ტაძრად მიყვანება ყოვლადწმინდისა ღვთისმშობლისა.

თავი V. გასამრჯელო

I. ზოგადი დებულებანი

მუხლი 64. გასამრჯელოს გაცემის დრო და ადგილი

1. გასამრჯელო გაცივმა კოლექტიური ან შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ დროს, მაგრამ არანაკლებ თვეში ერთხელ.
2. შვებულებაში გასვლის დროს დაქირავებულს ნამუშევარი დროისათვის გასამრჯელო მიეცემა შვებულებამდე არანაკლებ სამი სამუშაო დღით ადრე.
3. გასამრჯელოს გაცივმა უნდა მოხდეს დაქირავებულის სამუშაო ადგილზე ან გადაირიცხოს მის საბანკო ანგარიშზე.

მუხლი 65. ხელფასის ფორმა და სისტემები

1. სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით ხელფასის ფორმა და სისტემა განისაზღვრება შრომის ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ნამუშევარი დროის, გამომუშავების ან შერეული სისტემის მიხედვით.
2. კოლექტიური ან შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება ითვალისწინებდეს ხელფასის არაუმეტეს 20 პროცენტის ნატურით ანაზღაურებას. ხელფასის სახით გაცივებული საქონლის ღირებულება არ უნდა აღემატებოდეს ამ პერიოდში მის საბაზრო ღირებულებას. ნატურით ანაზღაურებისას არ გაცივმა ალკოჰოლური სასმელი, ნარკოტიკების შემცველი პროდუქცია და ისეთი საქონელი, რომელიც ამოღებულია სამოქალაქო ბრუნვიდან ან დაქირავებულსა და მისი ოჯახის წევრებს არ ესაჭიროებათ მოთხოვნილებათა დასაკმაყოფილებლად.

მუხლი 66. არასრულწლოვანის გასამრჯელო

არასრულწლოვანს მოკლე სამუშაო დროით მუშაობისათვის ხელფასი ეძლევა იმ ოდენობით, როგორც იმავე კატეგორიის დაქირავებულს მუშაობის სრული ხანგრძლივობისათვის.

II. დამატებითი ანაზღაურება

მუხლი 67. ანაზღაურება შრომის განსაკუთრებულ პირობებში

შრომის მძიმე- და მავნეპირობებიან სამუშაოზე ან მკაცრ ბუნებრივ-კლიმატურ პირობებში მუშაობისათვის დაქირავებულს მიეცემა დამატებითი ანაზღაურება დადგენილი ხელფასის არანაკლებ 20 პროცენტისა.

მუხლი 68. შრომის ანაზღაურება სამუშაოთა შეთავსებისას

დაქირავებულს, რომელიც ერთსა და იმავე ორგანიზაციაში ძირითად სამუშაოსთან ერთად შეთავსებით ასრულებს სხვა სამუშაოს, ეძლევა დამატებითი ანაზღაურება, შეთავსებული სამუშაოსათვის განსაზღვრული ხელფასის არანაკლებ 30 პროცენტისა.

მუხლი 69. ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურება

1. ზეგანაკვეთური მუშაობისას შრომის ანაზღაურება ხდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის არანაკლებ ერთ-ნახევარი ოდენობით.

2. დამქირავებლის მოთხოვნით დასვენების ან უქმე დღეს შესრულებული სამუშაო ანაზღაურდება ორმაგი ოდენობით. ეს წესი გამოიყენება იმ დაქირავებულის მიმართაც, რომელიც მუშაობს განრიგით უწყვეტი ციკლის სანარმოში უქმე დღეს.

3. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასვენების ან უქმე დღეს მუშაობის ერთმაგად ანაზღაურებაზე ერთი თვის განმავლობაში სამაგიერო დასვენების დღის მიცემით.

მუხლი 70. შრომის ანაზღაურება ღამით მუშაობისათვის

ღამით მუშაობის ყოველი საათისათვის დაქირავებულს ეძლევა დამატებით ანაზღაურება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის არანაკლებ 20 პროცენტის ოდენობით.

III. შრომის ანაზღაურების განსაკუთრებული შემთხვევები

მუხლი 71. შრომის ანაზღაურება სამუშაოს არაჯეროვნად შესრულებისათვის

არაჯეროვნად შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება ხდება სრული ოდენობით, თუ იგი დაქირავებულის განზრახვით ან უხეში გაუფრთხილებლობით არ არის გამოწვეული.

მუხლი 72. შრომის ანაზღაურება იძულებითი მოცდენის დროს

დამქირავებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას დაქირავებულს მიეცემა კომპენსაცია ხელფასის სრული ოდენობით. დაქირავებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო არ ანაზღაურდება.

მუხლი 73. შრომის ანაზღაურება სანარმოო აუცილებლობის გამო სხვა სამუშაოზე გადაყვანისას

სანარმოო აუცილებლობის გამო სხვა სამუშაოზე ან სხვა ორგანიზაციაში გადაყვანისას დაქირავებულის შრომა უნდა ანაზღაურდეს შესრულებული სამუშაოს მიხედვით, მაგრამ არანაკლებ წინანდელი ხელფასისა.

მუხლი 74. დაქირავებულის ტერიტორიულად სხვა სამუშაო ადგილას გადაყვანით გამოწვეული ხარჯები

1. დაქირავებულს, რომელიც სამუშაოდ გადაჰყავთ ტერიტორიულად სხვა ადგილას, დამქირავებელმა უნდა აუნაზღაუროს მისი და მასთან ერთად წამსვლელი ოჯახის წევრების მგზავრობის ღირებულება, დღიური და ქონების გადაზიდვის ხარჯები.

2. დაქირავებულს გასამგზავრებლად მომზადების, მგზავრობისა და ახალ საცხოვრებელ ადგილზე მოწყობის დღეებში მიეცემა ხელფასი სრული ოდენობით.

მუხლი 75. მივლინების ანაზღაურება

მივლინებაში მყოფ დაქირავებულს მივლინებაში ყოფნის მთელი დროის განმავლობაში უნდა აუნაზღაუროდეს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯები.

მუხლი 76. ანაზღაურება დაქირავებულის ქონების მოხმარებისათვის

დაქირავებულს, რომელიც დამქირავებლის მოთხოვნით სამუშაოს შესასრულებლად იყენებს თავის პირად ქონებას, ეძლევა ცვეთის ხარისხის შესაბამისი ანაზღაურება.

მუხლი 77. ურთიერთმოთხოვნათა გაქვითვა

გასამრჯელოს გადახდის მოთხოვნის სხვა მოთხოვნაში გაქვითვა დაუშვებელია.

მუხლი 78. გასამრჯელოდან დაქვითვა

1. დამქირავებელს უფლება აქვს დაქვითოს დაქირავებულის გასამრჯელოდან:

ა) ხელფასიდან გაცემული ავანსის ან საბუღალტრო გამოთვლის შეცდომის გამო ზედმეტად გაცემული თანხა;

ბ) სამსახურებრივი მივლინების, სამუშაოდ სხვა ადგილას გადაყვანის ან სამეურნეო საჭიროებისათვის გაცემული ავანსის ის ნაწილი, რომელიც არ დახარჯულა;

გ) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დაქირავებულის მიერ წინასწარ აღებული შვებულების გამოუმუშავებელი დღეების ანაზღაურება;

დ) სანარმოს ქონებისათვის განზრახ ან უხეში გაუფრთხილებლობით მიყენებული ზიანის საკომპენსაციო თანხა.

2. გასამრჯელოდან დაქვითვის საერთო ოდენობა არ შეიძლება აღემატებოდეს 20 პროცენტს, ხოლო საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ცალკეულ შემთხვევაში - 50 პროცენტს. დაუშვებელია დაქვითვის შედეგად დაქირავებულისათვის სახელმწიფოს მიერ დადგენილ მინიმალურ ხელფასზე ნაკლები გასამრჯელოს მიცემა.

მუხლი 79. ანგარიშსწორება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას

1. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამქირავებელი ვალდებულია დაუყოვნებლივ მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება. გამოუყენებელი შვებულების ნაცვლად დაქირავებულს უნდა მიეცეს ფულადი კომპენსაცია.

2. თუ დაქირავებულის ბოლო სამუშაო დღეს არ მოხდა ანგარიშსწორება დამქირავებლისაგან დამოუკიდებელი მიზეზის გამო, იგი ვალდებულია სათანადო პირობების შექმნისთანავე მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება.

3. დამქირავებელი ვალდებულია საბოლოო ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაიხადოს გასაცემი თანხის 0.05 პროცენტი.

თავი VI. შვებულება

I. ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება

მუხლი 80. შვებულების ხანგრძლივობა

შვებულების მინიმალური ხანგრძლივობა ხუთდღიანი სამუშაო კვირის შემთხვევაში განისაზღვრება წელიწადში 20, ხოლო ექვსდღიანი სამუშაო კვირის შემთხვევაში - 24 სამუშაო დღით.

მუხლი 81. დამატებითი შვებულება

1. დამატებითი შვებულება არანაკლებ ხუთი კალენდარული დღისა ეძლევა შრომის მავნე, მძიმე, საშიშპირობებიან სამუშაოზე, აგრეთვე მკაცრ ბუნებრივ-კლიმატურ პირობებში მომუშავე დაქირავებულებს.

2. დაქირავებულს კოლექტიური ან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე შეიძლება მიეცეს დამატებითი შვებულება ნამუშევარი წლების გათვალისწინებით.

მუხლი 82. შვებულების მიცემის წესი

1. დაქირავებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა ორგანიზაციაში უწყვეტად მუშაობის ექვსი თვის შემდეგ. მხარეთა შეთანხმებით დაქირავებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

2. მუშაობის მეორე და შემდგომ წლებში მხარეთა შეთანხმებით დაქირავებულს შვებულება ეძლევა სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს.

3. არასრულწლოვანს ან შეზღუდული შესაძლებლობის პირს მისი თხოვნით ყოველწლიური კუთვნილი შვებულება უნდა მიეცეს ექვსი თვის უწყვეტი მუშაობის ვადის გასვლამდეც.

4. მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება ყოველწლიური შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენება. დამქირავებელი ვალდებულია მისცეს დაქირავებულს შესაძლებლობა ორი კვირა თანმიმდევრობით დაისვენოს 1-ლი მაისიდან 1-ლ ოქტომბრამდე მონაკვეთში.

5. დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი, ორსულობისა და მშობიარობის გამო მიცემული შვებულება და სხვა მიზნობრივი შვებულება ყოველწლიური შვებულების ხანგრძლივობაში არ ჩაითვლება.

მუხლი 83. შვებულების უფლების წარმოშობისათვის საჭირო ვადის გამოთვლა

1. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობისათვის საჭირო ვადაში ჩაითვლება ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე იძულებითი მოცდენის ან დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი.

2. შვებულების უფლების წარმოშობისათვის საჭირო ვადაში არ ჩაითვლება დაქირავებულის მიერ სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენილი ან შვიდ სამუშაო დღეზე მეტი ხნით უხელფასო შვებულებაში ყოფნის დრო.

მუხლი 84. ყოველწლიური შვებულების გადატანის გამონაკლისი შემთხვევები

1. ყოველწლიური შვებულება გადატანილ უნდა იქნეს შესაბამისი ვადით დაქირავებულის დროებითი შრომისუუნარობის ან შრომითი ურთიერთობის შეჩერების სხვა შემთხვევაში.

2. თუ მიმდინარე სამუშაო წელს დაქირავებულისათვის შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს ორგანიზაციის მუშაობის ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დაქირავებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა შემდეგი სამუშაო წლისათვის. დაუშვებელია არასრულწლოვანის ყოველწლიური შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის.

3. აკრძალულია ყოველწლიური შვებულების მიუცემლობა ზედიზედ ორი წლის განმავლობაში.

მუხლი 85. საშვებულებო ანაზღაურების გამოთვლა

დაქირავებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა თორმეტი თვის საშუალო გასამრჯელოდან; თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდგომ ნამუშევარი დრო 12 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო გასამრჯელოდან.

მუხლი 86. ყოველწლიური შვებულების ფულადი კომპენსაცია

ყოველწლიური შვებულების ფულადი კომპენსაციის გაცემა შეიძლება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტისათვის დაქირავებულს კუთვნილი შვებულებით არ უსარგებლია. ფულადი კომპენსაცია უნდა გაციეს ყოველ ნამუშევარ თვეზე ყოველწლიური საშვებულებო ანაზღაურების ერთი მეთორმეტედის ოდენობით.

მუხლი 87. უხელფასო შვებულება

დაქირავებულს თავისი თხოვნის საფუძველზე შეიძლება განსაზღვრული ვადით მიეცეს უხელფასო შვებულება. მხარეთა შეთანხმებით დაიშვება უხელფასო შვებულების ვადამდე შეწყვეტა.

II. სწავლასთან და სამეცნიერო საქმიანობასთან დაკავშირებული შვებულებები

მუხლი 88. შვებულება საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მისაღები გამოცდების ჩასაბარებლად

დაქირავებულს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მისაღები გამოცდების ჩასაბარებლად ეძლევა უხელფასო შვებულება – 15 კალენდარული დღე.

მუხლი 89. შვებულება საგანმანათლებლო დაწესებულებაში სწავლისათვის

დაქირავებულს, რომელიც სწავლობს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, ყოველ სასწავლო წელს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება – 30 კალენდარული დღე. სწავლის ბოლო წელს დაქირავებულს პრაქტიკის გასავლელად, სადიპლომო ნაშრომის მოსამზადებლად ან სახელმწიფო გამოცდების ჩასაბარებლად დამატებით ეძლევა უხელფასო შვებულება – 30 კალენდარული დღე.

მუხლი 90. ასპირანტურაში შემსვლელთა, ასპირანტთა და სამეცნიერო ხარისხის მაძიებელთა შვებულებები

1. დაქირავებულს ასპირანტურაში მისაღები გამოცდების ჩასაბარებლად ეძლევა უხელფასო შვებულება – 15 კალენდარული დღე.

2. ასპირანტს სწავლის ყოველ წელს ეძლევა უხელფასო შვებულება – 30 კალენდარული დღე.

3. სამეცნიერო ხარისხის მაძიებელს საკანდიდატო მინიმუმის გამოცდების ჩასაბარებლად ეძლევა უხელფასო შვებულება, თითოეული გამოცდისათვის – 10 კალენდარული დღის ხანგრძლივობით, ხოლო საკანდიდატო დისერტაციის დასასრულებლად და დასაცავად – 90 კალენდარული დღე.

4. მეცნიერებათა დოქტორის ხარისხის მაძიებელ პირს სადოქტორო დისერტაციის დასასრულებლად და დასაცავად ეძლევა უხელფასო შვებულება – 120 კალენდარული დღე.

5. სახელმძღვანელოს ან სხვა სასწავლო-მეთოდური ნაშრომის მოსამზადებლად პროფესორ-მასწავლებელს დამქირავებელმა შეიძლება მისცეს ანაზღაურებადი შვებულება სამეცნიერო საბჭოს მიერ განსაზღვრული ხანგრძლივობით.

III. შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო

მუხლი 91. შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო

1. დაქირავებულს ორსულობისა და მშობიარობის გამო ეძლევა შვებულება მშობიარობამდე 70, ხოლო მშობიარობიდან – 60, მშობიარობის გართულების, ორი ან მეტი ბავშვის შობის შემთხვევაში – 70 კალენდარული დღე.

2. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება დაქირავებულს ეძლევა მთლიანად, მშობიარობამდე ფაქტობრივად გამოყენებული დღეების რაოდენობის მიუხედავად.

მუხლი 92. შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო

დაქირავებული, რომელმაც ახალშობილი იშვილა, სარგებლობს მშობლისათვის დაწესებული სრული შრომითი უფლებებით, მათ შორის ანაზღაურებადი შვებულებით ბავშვის დაბადებიდან 60 დღის შესრულებამდე.

მუხლი 93. ორსულობის, მშობიარობისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურება

ორსულობის, მშობიარობისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურება ხდება სოციალური დაზღვევის სახსრებიდან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული წესით.

მუხლი 94. შვებულება ბავშვის მოვლის გამო

1. დაქირავებულს თავისივე თხოვნით უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ ეძლევა უხელფასო შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, ვიდრე ბავშვს შეუსრულდება სამი წელი.

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

თავი VII. კვალიფიკაციის ამაღლება და პროფესიული გადამზადება

მუხლი 95. სამუშაოს შესრულების მოვალეობისაგან განთავისუფლება და ხელფასის გადახდა

1. დამქირავებლის ინიციატივით კვალიფიკაციის ამაღლების ან პროფესიული გადამზადების დროის განმავლობაში დაქირავებული თავისუფლდება სამუშაოს შესრულებისაგან გასამრჯელოს შენარჩუნებით.

2. თუ კვალიფიკაციის ამაღლების ან პროფესიული გადამზადების ღონისძიება ემსახურება დაქირავებულის პირად მიზნებსაც და არსებითად აუმჯობესებს მის კონკურენტუნარიანობას შრომის ბაზარზე, იგი ვალდებულია მასში მონაწილეობა მიიღოს გონივრულ ფარგლებში სამუშაოსაგან თავისუფალი დროის განმავლობაშიც.

მუხლი 96. კვალიფიკაციის ამაღლების ან პროფესიული გადამზადების ხარჯები

დამქირავებელი ვალდებულია სრულად აანაზღაუროს თავისი ინიციატივით განხორციელებული კვალიფიკაციის ამაღლების ან პროფესიული გადამზადების ღონისძიების ხარჯები.

მუხლი 97. ხარჯების ანაზღაურებისაგან განთავისუფლება

1. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ, რომ, თუ დაქირავებული შეწყვეტს კვალიფიკაციის ამაღლებას, პროფესიულ გადამზადებას ან შრომით ხელშეკრულებას, დამქირავებელმა უარი თქვას ხარჯების ანაზღაურებაზე ან მოითხოვოს გადახდილი თანხის უკან დაბრუნება.

2. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია კვალიფიკაციის ამაღლების ან პროფესიული გადამზადების ხარჯების ანაზღაურების დაქირავებულისათვის სრულად ან ნაწილობრივ დაკისრება, თუ შექმნილი ცოდნა და ჩვევები არსებითად აუმჯობესებს მის კონკურენტუნარიანობას შრომის ბაზარზე.

თავი VIII. შრომის დაცვა

მუხლი 98. შრომის დაცვის მოთხოვნები

1. დამქირავებელი მოვალეა თავისი პასუხისმგებლობის ფარგლებში მიიღოს დაქირავებულის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის აუცილებელი ზომები.

2. დამქირავებელი მოვალეა აღკვეთოს სამუშაოსთან დაკავშირებული საფრთხე, უზრუნველყოს შრომის დაცვის სფეროში დაქირავებულის სათანადოდ ინფორმირება და ინსტრუქტაჟი, აღჭურვის სამუშაო ადგილი უსაფრთხოების საშუალებებით. დამქირავებლის მიერ გატარებული ღონისძიებები უნდა იყოს ცვალებადი პირობების ადეკვატური და მიმართული შრომის პირობების გაუმჯობესებისაკენ.

3. დამქირავებელი მოვალეა იზრუნოს სამუშაო ადგილის დაქირავებულთან ადაპტირებაზე, აღჭურვოს იგი შესაფერისი სამუშაო იარაღით და იზრუნოს მონოტონური სამუშაოს შემსუბუქებასა და დაქირავებულის ჯანმრთელობაზე მავნე ზემოქმედების შემცირებაზე.

4. დამქირავებელმა უნდა მიიღოს აუცილებელი ზომები ორგანიზაციაში გამოყენებული მონყობილობების ტექნიკურ პროგრესთან ადაპტირებისათვის, სახიფათო მონყობილობა შეცვალოს უსაფრთხოთი ან ნაკლებად სახიფათოთი.

5. დამქირავებელს უნდა ჰქონდეს დაქირავებულის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ერთიანი პრევენციული პოლიტიკა, რომელიც ითვალისწინებს ტექნოლოგიასთან, სამუშაოს ორგანიზაციასთან, სამუშაო პირობებთან, სოციალურ ურთიერთობებთან და სამუშაო გარემოსთან დაკავშირებულ საკითხებს. კოლექტიური უსაფრთხოება პრიორიტეტული უნდა იყოს ინდივიდუალური უსაფრთხოების ზომებთან შედარებით.

მუხლი 99. დამქირავებლის გულმოდგინების ფარგლები

1. დამქირავებელი მოვალეა, ორგანიზაციის საქმიანობის სახის გათვალისწინებით, შეისწავლოს დაქირავებულის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობისათვის შესაძლო რისკი მონყობილობათა შერჩევისას, ქიმიური ნივთიერებებისა და პრეპარატების გამოყენებისა და სამუშაო ადგილის აღჭურვისას.

2. უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, დამქირავებელმა დაქირავებულისათვის დავალების მიცემისას მხედველობაში უნდა მიიღოს მისი შესაძლებლობები.

3. ახალი ტექნოლოგიების შერჩევისა და დანერგვისას დამქირავებელმა უნდა განახორციელოს დაქირავებულებთან წინასწარი კონსულტაციები იმ შედეგების თაობაზე, რომელნიც შეიძლება მოჰყვეს მონყობილობების არჩევას, ახალ სამუშაო პირობებსა და სამუშაო გარემოს დაქირავებულის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობისათვის.

4. დამქირავებელმა უნდა უზრუნველყოს მხოლოდ იმ დაქირავებულის დაშვება სერიოზული და სპეციფიკური საფრთხის წყაროსთან, რომელმაც ადეკვატური მითითებები მიიღო.

მუხლი 100. შრომის დაცვის სამსახური

1. სამუშაოსთან დაკავშირებული რისკის გამოვლენისა და თავიდან აცილების მიზნით, დამქირავებელი მოვალეა ორგანიზაციაში დანიშნოს შრომის დაცვაზე პასუხისმგებელი პირი, ხოლო თუ დაქირავებულთა რიცხვი 100-ზე მეტია, შექმნას შრომის დაცვის სამსახური.

2. იმ შემთხვევაში, თუ შრომის დაცვაზე პასუხისმგებელი კვალიფიცირებული პირის შერჩევა

ან სამსახურის შექმნა შეუძლებელია, დამქირავებელი ვალდებულია მოინვიოს კომპეტენტური მესამე პირი ან სამსახური.

3. დამქირავებელი არ თავისუფლდება შრომის დაცვის ვალდებულებისაგან.

მუხლი 101. დაქირავებულთა ინსტრუქტაჟი და მომზადება შრომის დაცვის სფეროში

დამქირავებელი ვალდებულია დაქირავებულს სამუშაო საათებში ჩაუტაროს ინსტრუქტაჟი უსაფრთხოების ტექნიკის, სანარმოო სანიტარიისა და შრომის დაცვის სხვა წესების თაობაზე, უზრუნველყოს შრომის დაცვაზე პასუხისმგებელი და ცალკეული კატეგორიის სხვა დაქირავებულების მომზადება და კვალიფიკაციის ამაღლება შრომის დაცვის სფეროში.

მუხლი 102. შრომის დაცვის ინსტრუქციები

1. დამქირავებელი ვალდებულია, სამუშაოს სპეციფიკისა და შრომის პირობების თავისებურებათა გათვალისწინებით, შეიმუშაოს შრომის დაცვის ინსტრუქციები.

2. თუ სახელმწიფოს მიერ დადგენილი შრომის დაცვის ძირითადი მოთხოვნები არ შეიცავს ნორმებს, რომელთა დაცვა სამუშაოთა წარმოების დროს აუცილებელია უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის უზრუნველსაყოფად, დამქირავებელი ვალდებულია თავად შეიმუშაოს შესაბამისი ნორმები დაქირავებულებთან შეთანხმებით.

3. დაქირავებული მოვალეა იმოქმედოს დამქირავებლის მითითებებისა და ინსტრუქციების შესაბამისად და დაიცვას თავისი და იმ პირების უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა, რომელთაც მისი ქმედებით შეიძლება მიაღვეს ზიანი.

მუხლი 103. გადაუდებელი ღონისძიებები სანარმოო შემთხვევისას

1. დამქირავებელმა ორგანიზაციის საქმიანობის სახის, სიდიდისა და მის ტერიტორიაზე სხვა პირთა ყოფნის გათვალისწინებით, უნდა მიიღოს აუცილებელი ზომები უბედური შემთხვევის შედეგების ლოკალიზაციის (ლიკვიდაციის), პირველადი დახმარების აღმოჩენისა და ევაკუაციისათვის.

2. იმ შემთხვევაში, თუ შედეგების აღმოფხვრა შეუძლებელია საკუთარი ძალებით ან ეს ნაკლებად სავარაუდოა, დამქირავებელი მოვალეა დაუყოვნებლივ შეატყობინოს გადაუდებელი დახმარების შესაბამის სამსახურებს.

3. დამქირავებელს მოვალეა არ მოსთხოვოს დაქირავებულებს სამუშაოს განახლება მანამ, სანამ არსებობს აშკარა საფრთხე.

4. დაქირავებულს, რომელიც რეალური და გარდაუვალი საფრთხის შემთხვევაში მიატოვებს სამუშაო ადგილს, არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი უფლებები.

მუხლი 104. ორგანიზაციის შენობა-ნაგებობა და მონყობილობა

1. ორგანიზაციის შენობა-ნაგებობისა და მონყობილობის დაპროექტების, მშენებლობის, რეკონსტრუქციისა და ექსპლუატაციისას, აგრეთვე ტექნოლოგიური პროცესის დროს უნდა შესრულდეს შრომის დაცვის მოთხოვნები.

2. წარმოებაში არ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ისეთი მანქანა, მექანიზმი და სხვა სანარმოო მონყობილობა, რომელიც არ შეესაბამება შრომის დაცვის მოთხოვნებს.

3. აკრძალულია ახალი ან რეკონსტრუირებული სანარმოო ობიექტის ექსპლუატაციაში გაშვება შრომის დაცვის წესებისა და ნორმების შესრულებაზე სახელმწიფო ზედამხედველობის ორგანოს დასკვნის გარეშე.

მუხლი 105. სპეციალური ტანსაცმელი და ინდივიდუალური დაცვის სხვა საშუალებანი

1. მავნეპირობებიან, აგრეთვე ისეთ სამუშაოზე, რომელიც განსაკუთრებულ ტემპერატურულ პირობებში მიმდინარეობს ან დაკავშირებულია გაჭყუყყიანებასთან, დაქირავებულს დადგენილი

ნორმებით უფასოდ ეძლევა სპეციალური ტანსაცმელი, ფეხსაცმელი და ინდივიდუალური დაცვის სხვა საშუალებანი, რომელთა გამოყენება სავალდებულოა შრომის პროცესში.

2. დამქირავებელი მოვალეა უზრუნველყოს დაქირავებულისათვის მიცემული სპეცტან-საცმლის, სპეცფეხსაცმლისა და ინდივიდუალური დაცვის სხვა საშუალებების შენახვა, გარეცხვა, გაშრობა, დეზინფექცია, დეგაზაცია, დეზაქტივიზაცია და შეკეთება.

მუხლი 106. სამკურნალო-პროფილაქტიკური საშუალებები

1. შრომის მავნეპირობებიან სამუშაოებზე დაქირავებულს ყოველ სამუშაო დღეს უფასოდ ეძლევა რძის ნაწარმი ან სხვა ტოლფასოვანი სამკურნალო-პროფილაქტიკური კვების პროდუქტები.

2. ცხელ სამქროში მომუშავე დაქირავებული უზრუნველყოფილ უნდა იქნეს 0.6%-იანი გაზიანი მარილიანი სასმელი წყლით.

3. მავნე, მძიმე ან დაბინძურებასთან დაკავშირებულ სამუშაოზე დასაქმებულ დაქირავებულს უფასოდ ეძლევა გამწმენდი და უვნებელმყოფი საშუალება სახელმწიფოს მიერ დადგენილი წესითა და ოდნობით.

მუხლი 107. სავალდებულო (პერიოდული) სამედიცინო შემოწმება

შრომის მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებული დაქირავებულის სამედიცინო შემოწმება სავალდებულოა კანონმდებლობით განსაზღვრული პერიოდულობით. სამედიცინო შემოწმების ხარჯების გადახდა ევალება დამქირავებელს.

თავი IX. შრომითი ურთიერთობების შეცვლა, შეჩერება და შეწყვეტა

I. შრომითი ურთიერთობის შეცვლა

მუხლი 108. ხელშეკრულების არსებითი პირობის შეცვლა

დამქირავებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობის შეცვლა მოითხოვს დაქირავებულის თანხმობას.

მუხლი 109. სამუშაო ადგილის შეცვლა

1. დაქირავებულის სამუშაო ადგილის შეცვლად არ ჩაითვლება სამუშაოს შესრულების დაკისრება შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ფარგლებში ორგანიზაციის ტერიტორიულად იმავე ადგილას მდებარე სხვა სტრუქტურულ ქვედანაყოფში.

2. იმის განსაზღვრისას, იწვევს თუ არა დაქირავებულის სამუშაო ადგილის შეცვლა შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობის შეცვლას, მხედველობაში მიიღება დაქირავებულის პიროვნებასთან დაკავშირებული გარემოებანი – მისი ასაკი, ჯანმრთელობის მდგომარეობა და ოჯახური პირობები, აგრეთვე სამუშაოს თავისებურება.

მუხლი 110. ხელშეკრულების არსებითი პირობის შეცვლა საწარმოო ან უკიდურესი აუცილებლობის გამო

1. საწარმოო ან უკიდურესი აუცილებლობის შემთხვევაში, ორგანიზაციის ინტერესებიდან გამომდინარე, დაქირავებული მოვალეა დროებით, წლის განმავლობაში არაუმეტეს ერთი თვისა, შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული აუცილებელი სამუშაო, მათ შორის იმუშაოს ზეგანაკვეთურად, სხვა სამუშაო ადგილას ან სხვა დამქირავებლის ორგანიზაციაში. დაქირავებული თავისუფლდება აღნიშნული მოვალეობისაგან იმ შემთხვევაში, თუ მის პიროვნებასთან დაკავშირებულ გარემოებებს უპირატესი მნიშვნელობა ენიჭება.

2. ხელშეკრულების არსებითი პირობის შეცვლით გამოწვეული დამატებითი ხარჯები დამქირავებელმა დაქირავებულს სრულად უნდა აუნაზღაუროს.

მუხლი 111. შრომის პირობების შეცვლა სანარმოო ცვლილებების გამო

დამქირავებელი მოვალეა სანარმოო ორგანიზაციული, ტექნიკური და ტექნოლოგიური პირობების შეცვლის შესახებ დაქირავებულს აცნობოს არანაკლებ ორი თვით ადრე და საჭიროების შემთხვევაში იზრუნოს მისი კვალიფიკაციის ამაღლებასა და პროფესიულ გადამზადებაზე.

მუხლი 112. მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანა

1. დამქირავებელი მოვალეა სამუშაოს შესრულებისათვის შეუფერებელი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო, დაქირავებული სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე გადაიყვანოს უფრო მსუბუქ სამუშაოზე უვადოდ ან განსაზღვრული ვადით. დამქირავებელი თავისუფლდება აღნიშნული მოვალეობისაგან, თუ ორგანიზაციაში მისი ჯანმრთელობისათვის შესაფერისი სამუშაო ადგილი არ არსებობს.

2. თუ ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო უფრო მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანა იწვევს დაქირავებულის გასამრჯელოს შემცირებას, მას უნარჩუნდება წინანდელი ხელფასი გადაყვანის დღიდან ორი თვის განმავლობაში.

3. სამუშაოსთან დაკავშირებული ჯანმრთელობის დაზიანების ან პროფესიული დაავადების გამო უფრო მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანისას დაქირავებულს უნარჩუნდება წინანდელი გასამრჯელო შრომისუნარიანობის აღდგენამდე ან შეზღუდული შესაძლებლობის პირად აღიარებამდე.

მუხლი 113 ორსული ან მეძუძური ქალის სხვა სამუშაოზე გადაყვანა

1. სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე ორსული ან მეძუძური ქალი გადაყვანილ უნდა იქნეს ისეთ სამუშაოზე, სადაც გამორიცხულია სანარმოო ფაქტორების მავნე ზემოქმედება.

2. სხვა სამუშაოზე გადაყვანის საკითხის გადაწყვეტამდე ქალი უნდა განთავისუფლდეს სამუშაოს შესრულებისაგან. იგი იღებს კომპენსაციას წინანდელი გასამრჯელოს ოდენობით.

II. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

მუხლი 114. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველი

1. მოქალაქის პოლიტიკური უფლების განხორციელება და მოვალეობის შესრულება იწვევს შრომითი ურთიერთობის მოქმედების შეჩერებას.

2. დაქირავებულის თანამდებობაზე არჩევა, გაფიცვაში მონაწილეობა, დროებითი შრომის-უუნარობა ან სასამართლოს გადაწყვეტილებით სპეციალიზებულ სამკურნალო-პროფილაქტიკურ დაწესებულებაში იძულებით გაგზავნა იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას.

მუხლი 115. დაქირავებულის მიერ სახელმწიფო ან საზოგადოებრივ მოვალეობათა შესრულება

შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას არ იწვევს დაქირავებულის მიერ:

- ა) აქტიური საარჩევნო უფლების განხორციელება;
- ბ) გამოძახებით გამოცხადება მოკვლევის ან წინასწარი გამოძიების ორგანოებში, პროკურატურაში ან სასამართლოში დაზარალებულის, მონმის ან ექსპერტის სახით;
- გ) სავალდებულო სამხედრო სამსახურში განწვევასთან დაკავშირებით შესაბამის ორგანოში გამოცხადება ან სამხედრო შეკრებაზე განწვევა.

III. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

მუხლი 116. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები

შრომითი ურთიერთობა შეიძლება შეწყდეს:

- ა) მხარეთა შეთანხმებით;
- ბ) განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლით;
- გ) დამქირავებლის ან დაქირავებულის მიერ ხელშეკრულების მოშლით;
- დ) კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო განაჩენით ან გადაწყვეტილებით, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;
- ე) დაქირავებულის იძულებითი გადაადგილებით;
- ვ) იმ დამქირავებელი ფიზიკური პირის გარდაცვალებით, უშუალოდ რომლის სასარგებლო-დაც დაქირავებული ასრულებდა სამუშაოს.

მუხლი 117. შრომითი ხელშეკრულების მოშლა

1. შრომითი ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის წერილობითი განცხადების საფუძველზე კალენდარული თვის დამთავრებამდე ოთხკვირიანი ვადის დაცვით.
2. დამქირავებელი მოვალეა წერილობით განცხადებაში მიუთითოს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და იმ შემთხვევაში, თუ დაქირავებული ორგანიზაციაში ორ წელზე მეტ ხანს მუშაობდა, დაიცვას შეტყობინების შემდეგი ვადები:
 - ა) 2-დან 5 წლამდე მუშაობის შემთხვევაში - 2 თვე კალენდარული თვის დამთავრებამდე;
 - ბ) 5-დან 10 წლამდე - 3 თვე კალენდარული თვის დამთავრებამდე;
 - გ) 10 წელზე მეტ ხანს მუშაობის შემთხვევაში - 4 თვე კალენდარული თვის დამთავრებამდე.
3. განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების ჩვეულებრივი საფუძვლით მოშლა შეიძლება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ხელშეკრულებით არის გათვალისწინებული.
4. გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ხელშეკრულების მოშლა დასაშვებია ორკვირიანი წინასწარი გაფრთხილებით.
5. კოლექტიური ხელშეკრულებით შეიძლება ხელშეკრულების მოშლის განსხვავებული ვადების დადგენა. დაუშვებელია მხარეთა შეთანხმება დაქირავებულისათვის ხელშეკრულების მოშლის უფრო გრძელი ვადის დაწესებაზე, ვიდრე ეს დამქირავებლისათვის იქნება დადგენილი. ასეთ შემთხვევაში დამქირავებლისათვის განსაზღვრული ხელშეკრულების მოშლის ვადა ავტომატურად ვრცელდება დაქირავებულზეც.

მუხლი 118. შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლები

1. თუ შრომითი ურთიერთობა ექვს თვეზე მეტ ხანს უწყვეტად გრძელდება, დამქირავებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლა დაიშვება, თუ ეს გამართლებულია სანარმოო აუცილებლობით, დაქირავებულის პიროვნებიდან გამომდინარე გარემოებით ან ხელშეკრულების სანინაალმდეგო ქმედებით.
2. ხელშეკრულების მოშლა სანარმოო აუცილებლობის გამო დაიშვება, თუ დამქირავებლის სანარმოო გადაწყვეტილების საფუძველზე აღარ არსებობს ერთი ან მეტი დაქირავებულის დასაქმების აუცილებლობა და ეს არ ატარებს დროებით ხასიათს. გადაწყვეტილება არ უნდა იყოს აშკარად შეუსაბამო არსებულ გარემოებებთან.
3. ხელშეკრულების მოშლა დაქირავებულის პიროვნებიდან გამომდინარე გარემოებათა გამო დაიშვება, თუ დაქირავებულს აღარ შესწევს სამუშაოს შესრულების უნარი ან აღარ გააჩნია საჭირო კვალიფიკაცია. ხელშეკრულების მოშლა ავადმყოფობის გამო დაიშვება, თუ დაქირავებულს ავადმყოფობის გამო ხანგრძლივად, ზედიზედ ოთხ თვეზე მეტი ხნის განმავლობაში, აღარ შესწევს მუშაობის უნარი, ან, სავარაუდოა, მომავალში სამუშაოზე მისი ხანგრძლივად არგამოცხადება,

რაც გამოიწვევს მნიშვნელოვან სანარმოო სირთულეებს ან შეუსაბამოდ დიდ ხარჯებს. გამონაკლისია ორსულობასა და მშობიარობასთან დაკავშირებული შვებულება, პროფესიული დაავადებების, სანარმოო ტრავმის, აგრეთვე იმ დაავადებათა შემთხვევები, რომელთათვისაც ჯანმრთელობის დაცვის ორგანოს მიერ მკურნალობის უფრო ხანგრძლივი ვადაა დაწესებული. ხელშეკრულების მოშლა პიროვნებიდან გამომდინარე გარემოებათა გამო დაუშვებელია, თუ დაქირავებულის ინტერესები შრომითი ურთიერთობის მიმდინარეობის, ორგანიზაციაში მუშაობის ხანგრძლივობისა და მისი ასაკის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვნად აღემატება დამქირავებლის ინტერესებს.

4. ხელშეკრულების სანააღმდეგო ქმედებიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების მოშლა დასაშვებია შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ან შრომის შინაგანანესით დადგენილი მოვალეობის არსებითი დარღვევის შემთხვევაში, რაც დამქირავებლის ინტერესების შესაბამისად გამორიცხავს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას. ხელშეკრულების მოშლას ნინ უნდა უძღოდეს გაფრთხილება, თუ იგი არ კარგავს აზრს დარღვევის სიმძიმის ან დაქირავებულის მიერ ხელშეკრულების შესაბამის ქმედებაზე უარის გამო.

მუხლი 119. ხელშეკრულების მოშლის მიზანშეწონილობა

1. დამქირავებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მისი თავიდან აცილება შეუძლებელია დაქირავებულისათვის ნაკლებად მკაცრი შედეგის გამომწვევი საშუალებით, მესამე პირის კანონიერი ინტერესის შეუღახავად.

2. ხელშეკრულების მოშლა დაუშვებელია სანარმოო აუცილებლობის ან პიროვნებიდან გამომდინარე გარემოების გამო, თუ დაქირავებული მისი თანხმობის საფუძველზე შეიძლება გადაყვანილ იქნეს სხვა სამუშაო ადგილზე, რომელიც თავისუფალია ან მალე გათავისუფლდება. დამქირავებელი ვალდებულია დაქირავებულს ხელშეკრულების მოშლამდე აცნობოს ამგვარი სამუშაო ადგილის არსებობის შესახებ.

3. ხელშეკრულების მოშლა დაუშვებელია სანარმოო აუცილებლობის ან პიროვნებიდან გამომდინარე გარემოების გამო, თუ დაქირავებული პროფესიული გადამზადების ან კვალიფიკაციის ამაღლების შემდეგ შეიძლება დასაქმდეს იმავე ან სხვა სამუშაოზე შრომის პირობების არსებითი შეცვლით.

მუხლი 120. სოციალური მდგომარეობის გათვალისწინება სანარმოო აუცილებლობის გამო ხელშეკრულების მოშლისას

1. თუ სანარმოო აუცილებლობის გამო შრომითი ხელშეკრულების მოშლა უნდა მოხდეს ერთნაირი კვალიფიკაციის რამდენიმე დაქირავებულიდან ერთ-ერთთან, დამქირავებელი მოვალეა სათანადოდ გაითვალისწინოს დაქირავებულთა სოციალური გარემოებები. სოციალური გარემოებები ჩაითვლება სათანადოდ გათვალისწინებულად, თუ დამქირავებელი მხედველობაში მიიღებს დაქირავებულის ორგანიზაციაში მუშაობის ხანგრძლივობას, ასაკსა და ოჯახური მდგომარეობიდან გამომდინარე რჩენის მოვალეობებს.

2. დამქირავებელი თავისუფლდება სოციალურ გარემოებათა გათვალისწინების მოვალეობისაგან, თუ სანარმოო-ტექნიკური, ეკონომიკური ან სხვა დასაბუთებული სანარმოო აუცილებლობისას ერთი ან რამდენიმე კონკრეტული კვალიფიკაციის დაქირავებულის დასაქმებაა საჭირო და სოციალური გარემოებების გათვალისწინება შეუძლებელია.

3. განსხვავებული პირობები შეიძლება დადგინდეს კოლექტიური ხელშეკრულებით.

მუხლი 121. ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის გაქარწყლება

1. თუ ხელშეკრულების მოშლისათვის განსაზღვრული შეტყობინების ვადის გასვლამდე ფაქტობრივ გარემოებათა ცვლილების გამო ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი აღარ

არსებობს, დაქირავებულს უფლება აქვს მოითხოვოს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება არსებული პირობებით, თუ ეს საწარმოო ინტერესებს მნიშვნელოვნად არ ეწინააღმდეგება.

2. თუ ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი ქარწყლდება ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ, დაქირავებულს ერთი წლის განმავლობაში ენიჭება სამუშაოზე მიღების უპირატესი უფლება ადრინდელი პირობებით.

მუხლი 122. შრომითი ხელშეკრულების მოშლა შეტყობინების ვადის დაუცველად

1. მხარემ შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება მოშალოს შეტყობინებისათვის დადგენილი ვადის დაუცველად, თუ არსებობს ურთიერთობის მოშლის ისეთი მნიშვნელოვანი საფუძველი, რომლის გამოც ხელშეკრულების მოშმლელი მხარისათვის შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება მიუღებლად ჩაითვლება.

2. მნიშვნელოვანი საფუძვლის გამო ხელშეკრულების მოშლა დასაშვებია სათანადო საფუძვლის დადგომიდან ან მხარის მიერ მისი გამოვლენიდან ორი კვირის განმავლობაში. მხარე, რომელიც ახორციელებს შრომითი ხელშეკრულების მოშლას, მოვალეა მეორე მხარეს, მისი მოთხოვნის შემთხვევაში, დაუყოვნებლივ წერილობით შეატყობინოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი.

მუხლი 123. დაქირავებულის უფლებები შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას

1. დაქირავებულს უფლება აქვს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ შეტყობინებაში მითითებული ვადის გასვლის შემდეგ არ გააგრძელოს მუშაობა. დამქირავებელი მოვალეა დოკუმენტურად გააფორმოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა და მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება.

2. დაქირავებულს უფლება აქვს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ შეტყობინებაში მითითებული ვადის გასვლამდე შეცვალოს გადაწყვეტილება და დამქირავებლის თანხმობით გააგრძელოს მუშაობა. ასეთ შემთხვევაში შეტყობინება ითვლება ძალადაკარგულად.

3. შეტყობინების ვადის დენაზე ზეგავლენას არ ახდენს დაქირავებულის დროებითი შრომისუუნარობა და შვებულებაში ყოფნა.

მუხლი 124. ორგანიზაციის ან ორგანიზაციის ნაწილის გადაცემა

1. გარიგების ან კანონის საფუძველზე ორგანიზაციის ან მისი ნაწილის საკუთრების უფლების გადაცემა ახალ მესაკუთრეზე არ იწვევს მოქმედი შრომითი ხელშეკრულების შეცვლას ან შეწყვეტას.

2. ახალი მესაკუთრე ვალდებულია დაიცვას წინა მესაკუთრის მიერ დადებული კოლექტიური ხელშეკრულების დებულებები და არ გააუარესოს დაქირავებულის მდგომარეობა მინიმუმ ერთი წლის განმავლობაში.

მუხლი 125. შრომითი ხელშეკრულების მოშლის აკრძალვა

1. დამქირავებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლა იკრძალება ორგანიზაციის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის ან სახელწოდების შეცვლის შემთხვევაში.

2. ხელშეკრულების მოშლა საწარმოო აუცილებლობის ან დაქირავებულის პიროვნებიდან მომდინარე გარემოებათა გამო დაუშვებელია არასრულწლოვანთან, ორსულ ან მეძუძურ ქალთან, სამ წლამდე ბავშვის აღმზრდელთან, თოთხმეტ წლამდე არასრულწლოვანის მარტოხელა აღმზრდელთან ან თექვსმეტ წლამდე შეზღუდული შესაძლებლობის არასრულწლოვანის აღმზრდელთან.

მუხლი 126. მასობრივი დათხოვნა

1. მასობრივ დათხოვნად ჩაითვლება დამქირავებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლა 30 დღის განმავლობაში ისეთი მიზეზით, რომელიც არ არის განპირობებული დაქირავებულის პიროვნებით ან მოქმედებით:

ა) მინიმუმ 10 დაქირავებულთან ორგანიზაციაში, რომელშიც დაქირავებულთა რაოდენობა 20-ზე მეტი და 100-ზე ნაკლებია;

ბ) მინიმუმ დაქირავებულთა 10%-ისა ორგანიზაციაში, რომელშიც დაქირავებულთა რაოდენობა 100-ზე მეტი და 300-ზე ნაკლებია;

გ) მინიმუმ 30 დაქირავებულისა იმ ორგანიზაციაში, რომელშიც დაქირავებულთა რაოდენობა 300-ზე მეტია.

2. მასობრივი დათხოვნის დროს დამქირავებელმა დროულად უნდა გამართოს მოლაპარაკებები დაქირავებულთა წარმომადგენელთან მასობრივი დათხოვნის თავიდან აცილების, დასათხოვ დაქირავებულთა რაოდენობის შემცირებისა და შემცირებული დაქირავებულების კვლავდასაქმებასა თუ გადამზადებაში დახმარების განწესის მიზნით.

3. დამქირავებელი მოვალეა დაქირავებულებს შეუქმნას წინადადებების შემუშავებისათვის შესაფერისი პირობები, წერილობით შეატყობინოს დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის მიზეზი, ვადები, დასათხოვ დაქირავებულთა სავარაუდო რაოდენობა და კატეგორიები, ორგანიზაციაში დაქირავებულთა საერთო რაოდენობა და კატეგორიები, ასევე ის კრიტერიუმები, რომელთა მიხედვითაც ხდება დასათხოვ დაქირავებულთა შერჩევა და გასასვლელი დახმარების გადახდა. მასობრივი დათხოვნა შეიძლება გახორციელდეს შეტყობინებიდან ერთი თვის გასვლის შემდეგ.

4. დამქირავებელი მოვალეა დასაქმების სახელმწიფო სამსახურს ორი თვით ადრე წერილობით აცნობოს დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის თაობაზე.

მუხლი 127. არასრულწლოვანთა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

არასრულწლოვანის კანონიერ წარმომადგენელსა და სახელმწიფო ზედამხედველობისა და კონტროლის ორგანოს უფლება აქვთ, მოითხოვონ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა, თუ მუშაობის გაგრძელება ზიანს უქმნის არასრულწლოვანის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას ან სხვა მნიშვნელოვან ინტერესებს.

მუხლი 128. გასასვლელი დახმარება

საწარმოო აუცილებლობით გამოწვეული ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში დაქირავებულს ეძლევა გასასვლელი დახმარება თითოეული ნამუშევარი წლის ან წლის ნაწილისათვის ერთი კვირის გასამრჯელოს ოდენობით.