

ხშირად დასმული კითხვები შრომითი უფლებების შესახებ

სარჩევი

დასაქმების ეტაპი.....	3
1. რა უფლება-მოვალეობებს ითვალისწინებს კანონმდებლობა დამსაქმებლისა და კანდიდატისათვის (პოტენციური დასაქმებული), დასაქმების ეტაპზე?	3
2. რა სახის ინფორმაციის მოთხოვნის უფლება აქვს კანდიდატს დასაქმების ეტაპზე?	3
შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება	4
1. რა შემთხვევებშია უფლებამოსილი არასრულწლოვანი პირი გააფორმოს შრომითი ხელშეკრულება?	4
2. სავალდებულოა თუ არა შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებისას წერილობითი ფორმის დაცვა?	4
3. ვალდებულია თუ არა დამსაქმებელი გასცეს წერილობითი ცნობა დასაქმების შესახებ?	4
4. რა შემთხვევებშია დაშვებული განსაზღვრული ვადის მქონე შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება?	5
5. სავალდებულოა თუ არა ქართულ ენაზე შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება?	6
6. რა შემთხვევებშია დაშვებული შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება გამოსაცდელი ვადით?	6
7. რა შემთხვევაში ითვლება შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილად?	6
8. რას წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები?	6
სამუშაო დრო.....	8
1. რამდენია სამუშაო დროის მაქსიმალური ოდენობა კვირის განმავლობაში?	8
1.1. რას გულისხმობს სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში მუშაობა?	8
2. რამდენია დასვენების მინიმალური ხანგრძლივობა?	9
3. როგორ ხდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება?	9
4. რამდენია მივლინების დღეების მაქსიმალური ოდენობა?	9
5. დაშვებულია თუ არა უქმე დღეებში მუშაობა?	9
შვებულება	11
1. როდის წარმოეშობა დასაქმებულს ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლება და რა ოდენობით?	11
2. რა შემთხვევაშია დასაშვები შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის?	11
3. რა პირობებია გათვალისწინებული ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებასთან დაკავშირებით?	11
4. რა პირობებია გათვალისწინებული ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებასთან დაკავშირებით?	11
5. რა პირობებია გათვალისწინებული ბავშვის მოვლის გამო დამატებით შვებულებასთან დაკავშირებით?	12
ანაზღაურების გადახდის წესი.....	13
1. რა ვალდებულებები ეკისრება დამსაქმებელს შრომის ანაზღაურების გადახდასთან დაკავშირებით?	13
უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომითი პირობების დაცვა	14
1. რა ვალდებულებები ეკისრება დამსაქმებელს უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომითი პირობების უზრუნველყოფასთან დაკავშირებით?	14

2. უფლებამოსილია თუ არა დასაქმებული არ შეასრულოს სამუშაო, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის სიცოცხელს/ჯანმრთელობას?.....	14
დროებითი შრომისუუნარობა.....	15
1. რას გულისხმობს დროებითი შრომისუუნარობა?	15
2. რა პირობებია გათვალისწინებული დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების გაცემასთან დაკავშირებით?.....	15
3. რა შემთხვევებში არ არის ვალდებული დამსაქმებელი გასცეს დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება?	15
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.....	17
1. რა შემთხვევაშია უფლებამოსილი დასაქმებული შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება?.....	17
2. რა შემთხვევებშია უფლებამოსილი დამსაქმებელი შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება?.....	17
3. ვალდებულია თუ არა დამსაქმებელი წინასწარ შეატყობინოს დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ?.....	18
4. ზემოთ აღნიშნული ერთი თვის (ან შესაბამისად ორი თვის) კომპენსაციის გარდა ეკისრება თუ არა დამსაქმებელს რაიმე სხვა დამატებითი კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება?.....	19
5. რა ვალდებულება ეკისრება დამსაქმებელს ერთდროულად რამდენიმე დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას?.....	19
6. ვალდებულია თუ არა დამსაქმებელი განუმარტოს დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი?.....	19
7. სასამართლოში სარჩელის აღძვრისას რისი მოთხოვნის უფლება შეიძლება ჰქონდეს პირს, რომელსაც უკანონოდ შეუწყვიტეს შრომითი ხელშეკრულება?.....	20
გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური ხელშეკრულება.....	21
1. რა გარანტიებს ითვალისწინებს კანონმდებლობა დამსაქმებლისა და დასაქმებულისათვის გაერთიანების თავისუფლებასთან დაკავშირებით?	21
2. განსაზღვრულია თუ არა დაცვის გარანტიები გაერთიანების წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციისგან დასაცავად?.....	21
3. რას წარმოადგენს კოლექტიური ხელშეკრულება?	22
კოლექტიური შრომითი დავის გადაწყვეტა და მედიაცია.....	23
1. რას წარმოადგენს კოლექტიური შრომითი დავა?	23
2. რა მექანიზმები არსებობს კოლექტიური შრომითი დავის გადასაწყვეტად?.....	23
3. რა შემთხვევაში აქვს უფლება დაინტერესებულ მხარეს მოითხოვოს მედიაციის მეშვეობით კოლექტიური დავის გადაწყვეტა?.....	23
გაფიცვის უფლება.....	24
1. რას წარმოადგენს გაფიცვის უფლება?.....	24
2. როგორ უნდა მოხდეს გაფიცვის ორგანიზება?.....	24
3. რა შემთხვევაშია შეზღუდული დასაქმებულისთვის გაფიცვის უფლების გამოყენება?	24
ზოგადი პრინციპები.....	26
1. დისკრიმინაციის აკრძალვა	26
2. შრომის კოდექსით დადგენილი სტანდარტებისგან განსხვავებული პირობების დაწესება.....	26
3. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია	26

დასაქმების ეტაპი

1. რა უფლება-მოვალეობებს ითვალისწინებს კანონმდებლობა დამსაქმებლისა და კანდიდატისათვის (პოტენციური დასაქმებული), დასაქმების ეტაპზე?

დამსაქმებელი უფლებამოსილია, კანდიდატს მოსთხოვს მხოლოდ ისეთი სახის ინფორმაციის წარდგენა, რომელიც ესაჭიროება მისი დასაქმების თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებად. თავის მხრივ, კანდიდატი ვალდებულია, დამსაქმებელს აცნობოს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რომელმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში ან საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ან მესამე პირის ინტერესებს. ასეთი გარემოების შეტყობინების ვალდებულება კანდიდატს ეკისრება მიუხედავად იმისა, დამსაქმებელმა მოითხოვა თუ არა ეს ინფორმაცია. გაითვალისწინეთ, რომ დამსაქმებელს უფლება აქვს, შეამოწმოს კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაციის სისწორე. კანდიდატს უფლება აქვს, გამოითხოვოს მის მიერ წარდგენილი დოკუმენტები, თუ მასთან დამსაქმებელმა არ დადო შრომითი ხელშეკრულება.

დამსაქმებლის მიერ მოპოვებული ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ და კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაცია კონფიდენციალურია და იგი არ შეიძლება იყოს ხელმისაწვდომი სხვა პირთათვის კანდიდატის თანხმობის გარეშე, გარდა კანონმდებლობით გათვალისწინებული შემთხვევებისა (მაგ. საგამოძიებო ორგანოების მოთხოვნა) (შრომის კოდექსი, მუხლი 5).

2. რა სახის ინფორმაციის მოთხოვნის უფლება აქვს კანდიდატს დასაქმების ეტაპზე?

დამსაქმებელი ვალდებულია, კანდიდატს მიაწოდოს ინფორმაცია:

- შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ;
- შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (წერილობითი ან ზეპირი) და ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი) შესახებ;
- შრომის პირობების შესახებ;
- შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ;
- შრომის ანაზღაურების შესახებ.

თუ დამსაქმებელი კანდიდატთან არ გააფორმებს შრომით ხელშეკრულებას, იგი არ არის ვალდებული, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ (შრომის კოდექსი, მუხლი 5).

შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება

1. რა შემთხვევებშია უფლებამოსილი არასრულწლოვანი პირი გააფორმოს შრომითი ხელშეკრულება?

ფიზიკური პირის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა 16 წლის ასაკიდან. შესაბამისად, 16 წლის ასაკის პირს უფლება აქვს, გააფორმოს შრომითი ხელშეკრულება კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობის გარეშე.

16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის შემთხვევაში სავალდებულოა მისი კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობა. ამასთან, ასეთ თანხმობის გარდა კანონმდებლობის მოთხოვნაა, რომ შრომითი ურთიერთობა არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს არასრულწლოვნის ინტერესებს, ზიანს არ უნდა აყენებს მის ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას და არ უნდა უზღუდავს მას სავალდებულო დაწყებითი და საბაზო განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას.

14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ სპორტულ, ხელოვნებასთან დაკავშირებულ და კულტურის სფეროში საქმიანობაზე, ასევე სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად.

გაითვალისწინეთ, რომ აკრძალულია არასრულწლოვანთან - 18 წლამდე ასაკის პირთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესასრულებლად, ასევე სათამაშო ბიზნესთან, ღამის გასართობ დაწესებულებებთან, ეროტიკული და პორნოგრაფიული პროდუქციის, ფარმაცევტული და ტოქსიკური ნივთიერებების დამზადებასთან, გადაზიდვასთან და რეალიზაციასთან დაკავშირებული სამუშაოების შესასრულებლად (შრომის კოდექსი, მუხლი 4).

2. სავალდებულოა თუ არა შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებისას წერილობითი ფორმის დაცვა?

შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით. შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება (შრომის კოდექსი, მუხლი 6).

3. ვალდებულია თუ არა დამსაქმებელი გასცეს წერილობითი ცნობა დასაქმების შესახებ?

დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, გასცეს ცნობა დასაქმების შესახებ, რომელიც მოიცავს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების, შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე (შრომის კოდექსი, მუხლი 6).

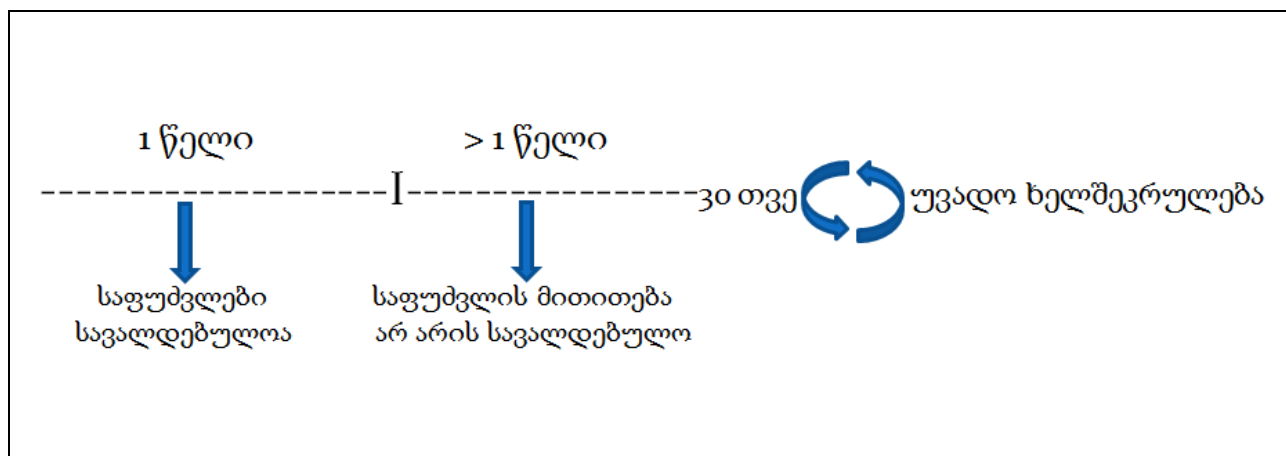
4. რა შემთხვევებშია დაშვებული განსაზღვრული ვადის მქონე შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება?

შრომითი ხელშეკრულება იდება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა:

- შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;
- შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;
- სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;
- ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;
- არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, როდესაც შრომითი ურთიერთობის ვადა არ აღემატება ერთ წელს, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით შეიძლება გაფორმდეს მხოლოდ ზემოთ ჩამოთვლილ შემთხვევებში. შესაბამისად, 1 წლით ან მეტი ვადით შრომითი ხელშეკრულების გასაფორმებლად არ არის სავალდებულო ზემოაღნიშნული საფუძველების არსებობა. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ, როდესაც შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, აღნიშნული გულისხმობს რომ მხარეებს შორის გაფორმებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. კერძოდ, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

აღნიშნული რეგულირების საილუსტრაციოდ იხილე გრაფიკი:



გაითვალისწინეთ, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ზემოაღნიშნული შეზღუდვები არ ვრცელდება მეწარმე სუბიექტზე, თუ მისი სახელმწიფო რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე. თუმცა ამ შემთხვევაშიც, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები. ამასთან, ეს გამონაკლისი არ მოქმედებს იმ მეწარმე სუბიექტის მიმართ, რომელიც შექმნილია რეორგანიზაციის შედეგად, სხვა მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის ან თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე (შრომის კოდექსი, მუხლი 6).

5. სავალდებულოა თუ არა ქართულ ენაზე შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება?

წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება იდება მხარეთათვის გასაგებ ენაზე. წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს რამდენიმე ენაზე. თუ წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება რამდენიმე ენაზეა დადებული, იგი უნდა შეიცავდეს დათქმას იმის თაობაზე, თუ რომელ ენაზე დადებულ ხელშეკრულებას ენიჭება უპირატესობა ხელშეკრულებების დებულებებს შორის განსხვავების შემთხვევაში (შრომის კოდექსი, მუხლი 6).

6. რა შემთხვევებშია დაშვებული შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება გამოსაცდელი ვადით?

შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხოლოდ ერთხელ, არაუმეტეს 6 თვის ვადით დასაქმებულთან შესაძლებელია, დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.

გაითვალისწინეთ, გამოსაცდელი ვადით მუშაობა ანაზღაურებადია და გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად (შრომის კოდექსი, მუხლი 9).

7. რა შემთხვევაში ითვლება შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილად?

შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანაწესი ხელშეკრულების ნაწილია. იმისათვის, რომ შრომის შინაგანაწესი გახდეს შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს შრომის შინაგანაწესი, ხოლო შემდგომ - მასში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილება (შრომის კოდექსი, მუხლი 6).

8. რას წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები?

შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია:

- მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;
- სამუშაო დრო და დასვენების დრო;
- სამუშაო ადგილი;
- თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე;

- შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი;
- ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;
- ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.

გაითვალისწინეთ, რომ შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუმცა, დამსაქმებელს საკუთარი ინიციატივით, ცალმხრივად და დასაქმებულის თანხმობის გარეშე, უფლება აქვს შეცვალოს სამუშაოს შესრულების ადგილი ან სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დრო, შემდეგი პირობების გათვალისწინებით:

- სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა დასაშვებია, თუ საზოგადოდ ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს არაუმეტეს 3 საათისა დღეში, ამასთანავე, არ იწვევს არათანაბარზომიერ ხარჯებს;
- სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის ცვლილება დასაშვებია არაუმეტეს 90 წუთით (შრომის კოდექსი, მუხლი 6 და 11).

სამუშაო დრო

1. რამდენია სამუშაო დროის მაქსიმალური ოდენობა კვირის განმავლობაში?

სამუშაო დრო დასაქმებულისთვის არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში - კვირაში 48 საათს.

16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს. 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს

გაითვალისწინეთ, აკრძალულია ღამის სამუშაოზე (22 საათიდან 6 საათამდე) არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმება - მისი თანხმობის გარეშე (შრომის კოდექსი, მუხლი 14 და 18).

1.1. რას გულისხმობს სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში მუშაობა?

სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგებს მიეკუთვნება:

- სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და სატყეო მეურნეობა;
- თევზჭერა, მეთევზეობა;
- სამთომშობვებითი მრეწველობა;
- ტექსტილისა და ტექსტილის ნაწარმის წარმოება;
- ტყავის, ტყავის ნაწარმისა და ფეხსაცმლის წარმოება;
- ცელულოზა-ქაღალდის მრეწველობა; საგამომცემლო საქმიანობა;
- კოქსის, ნავთობპროდუქტებისა და ბირთვული მასალების წარმოება;
- ქიმიური წარმოება;
- დანარჩენი არალითონური მინერალური ნაკეთობების წარმოება;
- მეტალურგიული მრეწველობა და ლითონის მზა ნაწარმის წარმოება;
- ელექტროენერჯის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება;
- მშენებლობა;
- ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი;

- სასტუმროები და რესტორნები;
- ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა;
- ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა;
- კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების გაწევა
- სახელმწიფო მმართველობის მიმართულებები (საგადასახადო სისტემა, საბაჟოს მართვა, სოციალური პროგრამები, სასჯელადსრულების სისტემა, საქმიანობა სამოქალაქო თავდაცვის დარგში, სავალდებულო სოციალური დაზღვევა);
- ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება;
- ელექტროენერჯის დისპეტჩერიზაცია;
- საზოგადოებრივი ადვოკატების პროფესიული საქმიანობა;
- გარემოს დაცვის დარგი (ჰიდრომეტეოროლოგია, ბირთვული და რადიაციული უსაფრთხოების დაცვა, დაცული ტერიტორიების დაცვა, გარემოს დაცვისა და ბუნებრივი რესურსების (გარდა ნავთობისა და გაზისა) სარგებლობის სფეროში კონტროლის განხორციელება;
- ზოგადი განათლება;
- პროფესიული განათლება.

თუმცა, გაითვალისწინეთ კვირაში არაუმეტეს 48-საათიანი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა გავრცელდება ზემოჩამოთვლილი დარგების იმ საწარმოებზე, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს. ამასთან, აღნიშნული რეგულირება არ ვრცელდება სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში დასაქმებულ იმ პირზე, რომლის შრომითი პროცესი არ მოითხოვს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს და სამუშაო არ არის დაკავშირებული სამუშაო/საწარმოო პროცესის. ზემოაღნიშნული ასპექტების (საწარმო არის თუ არა სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე და/ან დასაქმებულ(ებ)ის შრომითი პროცესი მოითხოვს თუ არა 8 საათზე მეტი

ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს) განსაზღვრისას მხარეთა შეთანხმებლობის შემთხვევაში, საკითხს განიხილავს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (საქართველოს მთავრობის დადგენილება სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ).

2. რამდენია დასვენების მინიმალური ხანგრძლივობა?

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

დასვენების მინიმალურ ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით აქვე გაითვალისწინეთ, რომ დასაქმებულს, რომელიც მეძუძური ქალია და კვებავს ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ 1 საათისა. ასეთი შესვენება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება (შრომის კოდექსი, მუხლი 14 და 19).

3. როგორ ხდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება?

ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, რომლის ოდენობაც განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. მხარეთა შეთანხმების შემთხვევაში დასაშვებია ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემა. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის - კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის - კვირაში 24 საათს (შრომის კოდექსი, მუხლი 17).

4. რამდენია მივლინების დღეების მაქსიმალური ოდენობა?

მივლინების პერიოდი წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 45 კალენდარულ დღეს. დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯები.

5. დაშვებულია თუ არა უქმე დღეებში მუშაობა?

უქმე დღეებია:

<ul style="list-style-type: none"> - 1 და 2 იანვარი - ახალი წლის სადღესასწაულო დღეები; - 7 იანვარი - უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს შობის დღე; - 19 იანვარი - ნათლისღება - უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს გაცხადების დღე; - 3 მარტი - დედის დღე; - 8 მარტი - ქალთა საერთაშორისო დღე; - 9 აპრილი - საქართველოს სახელმწიფოებრივი დამოუკიდებლობის აღდგენის აქტის მიღების დღე, საქართველოს ეროვნული ერთიანობის, სამოქალაქო თანხმობისა და საშობლოსათვის დაღუპულთა მოგონების დღე; 	<ul style="list-style-type: none"> - საადღომო დღეები - დიდი პარასკევი, დიდი შაბათი, უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს ბრწყინვალე აღდგომის დღე; მიცვალებულთა მოხსენიების დღე - აღდგომის მეორე დღე, ორშაბათი (თარიღები გარდამავალია); - 9 მაისი - ფაშიზმზე გამარჯვების დღე; - 12 მაისი - საქართველოს ეკლესიის, როგორც სამოციქულო საყდრის, დამაარსებლის - წმინდა ანდრია მოციქულის ხსენების დღე; - 26 მაისი - საქართველოს დამოუკიდებლობის დღე; - 28 აგვისტო - ყოვლადწმინდა ღვთისმშობლის მიძინების დღე (მარიამობა); - 14 ოქტომბერი - მცხეთობის (სვეტიცხოვლობის, კვართის დღესასწაულის) დღე; - 23 ნოემბერი - გიორგობის დღე.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

უქმე დღეებში, მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე, დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ. უქმე დღეებში მუშაობა უნდა ანაზღაურდეს ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გარდაილი ოდენობით, რომლის ოდენობაც განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. მხარეთა შეთანხმების შემთხვევაში დასაშვებია უქმე დღეებში მუშაობისთვის განკუთვნილი ზეგანაკვეთური ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემა. გაითვალისწინეთ, რომ დასაქმებული უფლებამოსილია, ზემოთ ჩამოთვლილი უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით (შრომის კოდექსი, მუხლი 20).

შვებულება

1. როდის წარმოეშობა დასაქმებულს ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლება და რა ოდენობით?

დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ, თუმცა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულს შვებულება შეიძლება, მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით - წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულებით - წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით. ამასთან, მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება - წელიწადში 10 კალენდარული დღე (შრომის კოდექსი, მუხლი 21, 22 და 26¹).

2. რა შემთხვევაშია დასაშვები შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის?

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

გაითვალისწინეთ, რომ აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში (შრომის კოდექსი, მუხლი 25).

3. რა პირობებია გათვალისწინებული ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებასთან დაკავშირებით?

დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით. აღნიშნულიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 200 კალენდარული დღე.

ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან და ერთჯერადი ასანაზღაურებელი დახამრების ოდენობა შეადგენს 1000 ლარს. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე (შრომის კოდექსი, მუხლი 27 და შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე).

4. რა პირობებია გათვალისწინებული ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებასთან დაკავშირებით?

დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა ერთ წლამდე ასაკის ბავშვი, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან

550 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე (შრომის კოდექსი, მუხლი 28).

5. რა პირობებია გათვალისწინებული ბავშვის მოვლის გამო დამატებით შვებულებასთან დაკავშირებით?

ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების გარდა, დასაქმებულს თავისივე თხოვნით, უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ანაზღაურების გარეშე შვებულება ბავშვის მოვლის გამო - 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი. აღნიშნული შვებულება შეიძლება, მიეცეს ნებისმიერ პირს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს (შრომის კოდექსი, მუხლი 30).

ანაზღაურების გადახდის წესი

1. რა ვალდებულებები ეკისრება დამსაქმებელს შრომის ანაზღაურების გადახდასთან დაკავშირებით?

შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. ანაზღაურების გადახდის დაყოვნების შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

შესაბამისი წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს განსაზღვრული თანხა. თუმცა შრომითი ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დაქვითვის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს. გაითვალისწინეთ, რომ დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. გაითვალისწინეთ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა (შრომის კოდექსი, მუხლი 31, 32, 33 და 34).

უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომითი პირობების დაცვა

1. რა ვალდებულებები ეკისრება დამსაქმებელს უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომითი პირობების უზრუნველყოფასთან დაკავშირებით?

დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი. ამასთან, დამსაქმებელი ვალდებულია, გონივრულ ვადაში მიაწოდოს დასაქმებულს მის ხელთ არსებული სრული, ობიექტური და გასაგები ინფორმაცია ყველა იმ ფაქტორის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე. გაითვალისწინეთ, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია, სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებული ზიანი და აუცილებელი მკურნალობის ხარჯები (შრომის კოდექსი, მუხლი 35).

2. უფლებამოსილია თუ არა დასაქმებული არ შეასრულოს სამუშაო, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის სიცოცხელს/ჯანმრთელობას?

დასაქმებულს უფლება აქვს, უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს, ან შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას, საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას. თუმცა, დასაქმებული ვალდებულია, დაუყოვნებლივ შეატყობინოს დამსაქმებელს იმ გარემოების შესახებ, რომლის გამოც იგი უარს ამბობს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაზე.

გაითვალისწინეთ, რომ სპეციალური წესები მოქმედებს ორსული ქალის შრომით პირობებთან დაკავშირებით. კერძოდ, დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს ორსული ქალის დაცვა ისეთი შრომისაგან, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის ან ნაყოფის კეთილდღეობას, ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას. ამასთან, აკრძალულია ორსულ ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესასრულებლად (შრომის კოდექსი, მუხლი 4 და 35).

დროებითი შრომისუუნარობა

1. რას გულისხმობს დროებითი შრომისუუნარობა?

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს. დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება ენიშნება ყოველ დასაქმებულს:

- დაავადებით ან დასახიჩრებით გამოწვეული შრომის უნარის დაკარგვის შემთხვევაში;
- ოჯახის ავადმყოფი წევრის მოვლის გამო;
- კარანტინის გამო;
- პროთეზირების გამო (შრომის კოდექსი, მუხლი 36, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის #87/ნ ბრძანება დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე).

2. რა პირობებია გათვალისწინებული დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების გაცემასთან დაკავშირებით?

დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების მისაღებად დასაქმებული დამსაქმებელს წარუდგენს დროებითი შრომისუუნარობის დამადასტურებელ საბუთს - საავადმყოფო ფურცელს. დამსაქმებელი ვალდებულია სავადმყოფო ფურცლის წარდგენიდან 10 სამუშაო დღის განმავლობაში ანაზღაუროს დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება.

დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება ინიშნება საავადმყოფო ფურცლის გაცემის პირველი დღიდან.

გათვალისწინეთ, დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების ოდენობის გაანგარიშების ბაზას წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომის ანაზღაურება. თუ შრომითი ხელშეკრულებით არ არის განსაზღვრული შრომის ანაზღაურების ოდენობა ან თუ დასაქმებულის ანაზღაურება დამოკიდებულია გამომუშავებაზე, დახმარების ოდენობის გაანგარიშების ბაზას წარმოადგენს დროებითი შრომისუუნარობის დადგომამდე უკანასკნელი 3 თვის განმავლობაში დარიცხული შრომის ანაზღაურების მიხედვით გაანგარიშებული საშუალო თვიური შრომის ანაზღაურება (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის #87/ნ ბრძანება დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე).

3. რა შემთხვევებში არ არის ვალდებული დამსაქმებელი გასცეს დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება?

დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება არ მიეცემა:

- პირებს, რომლებმაც ტრავმა მიიღეს დანაშაულებრივი ქმედების ჩადენის დროს ან განზრახ აყენებენ ზიანს თავიანთ ჯანმრთელობას;
- მკურნალი ექიმის მიერ დაწესებული რეჟიმის დარღვევისას;
- თუ დროებითი შრომისუუნარობა გამოწვეულია დაავადებით ან ტრავმით, რომლის უშუალო მიზეზია არაფხიზელი მდგომარეობა (ალკოჰოლური, ნარკოტიკული და სხვა ფსიქოაქტიური ნივთიერებით თრობა);
- კანონით დადგენილი წესით სამსახურიდან ჩამოშორების ან სასამართლოს გადაწყვეტილებით არანებაყოფლობითი სტაციონარული ფსიქიატრიული დახმარების და სასამართლო-სამედიცინო ექსპერტიზაზე ყოფნის დროს.

დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების გაცემაზე უარის თქმის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს დასაქმებულს (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის #87/ნ ბრძანება დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე).

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

1. რა შემთხვევაშია უფლებამოსილი დასაქმებული შეწყვეტოს შრომითი ხელშეკრულება?

დასაქმებული უფლებამოსილია, შეწყვეტოს შრომითი ხელშეკრულება, საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე. ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

გაითვალისწინეთ, რომ შრომითი ხელშეკრულება წყდება შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის, ასევე შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების საფუძველზე, (შრომის კოდექსი, მუხლი 37 და 38).

2. რა შემთხვევებშია უფლებამოსილი დამსაქმებელი შეწყვეტოს შრომითი ხელშეკრულება?

დამსაქმებლის ინიციატივით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება იყოს:

- ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას (შემდგომში „ეკონომიკური გარემოებები“);
- დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან (შემდგომში „კვალიფიკაციის შეუსაბამობა“);
- დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა (შემდგომში „ვალდებულების უხეში დარღვევა“);
- დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომის გამოყენების შემდეგ დაფიქსირებული ვალდებულების დარღვევა (შემდგომში „ვალდებულების განმეორებითი დარღვევა“);
- შრომისუუნარობა, რომლის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული უნდა ჰქონდეს როგორც ანაზღაურებადი, ასევე არანაზღაურებადი შვებულება (შემდგომში „ხანგრძლივი შრომისუუნარობა“);
- სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;
- სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;
- დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;
- დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;
- სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას (შემდგომში „სხვა ობიექტური გარემოება“);

გაითვალისწინეთ, რომ დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძველით, გარდა ზემოთ ჩამოთვლილი საფუძველებისა. ასევე, აკრძალულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დისკრიმინაციის საფუძველით.

გარდა ამისა, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა:

- დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში;
- დასაქმებულის სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევის გამო ან/და დასაქმებულის მიერ სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის პერიოდში;
- სასამართლოში ნაფიც მსაჯულად ყოფნის პერიოდში.

აღნიშნული შეზღუდვა მოქმედებს იმ შემთხვევაში თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებს წარმოადგენს:

- ეკონომიკური გარემოებები;
- კვალიფიკაციის შეუსაბამობა;
- ხანგრძლივი შრომისუუნარობა;
- სასამართლოს გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;
- დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;
- სხვა ობიექტური გარემოება (შრომის კოდექსი, მუხლი 37).

3. ვალდებულია თუ არა დამსაქმებელი წინასწარ შეატყობინოს დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ?

დამსაქმებელი ვალდებულია, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს:

- ეკონომიკური გარემოებები;
- კვალიფიკაციის შეუსაბამობა;
- ხანგრძლივი შრომისუუნარობა;
- სხვა ობიექტური გარემოება.

დასაქმებულს ასევე მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

ზემოაღნიშნულ შემთხვევებში, 30 კალენდარული დღით ადრე გაფრთხილების ნაცვლად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ასეთ დროს დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით (შრომის კოდექსი, მუხლი 38).

4. ზემოთ აღნიშნული ერთი თვის (ან შესაბამისად ორი თვის) კომპენსაციის გარდა ეკისრება თუ არა დამსაქმებელს რაიმე სხვა დამატებითი კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება?

დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს:

- ეკონომიკური გარემოებები;
- კვალიფიკაციის შეუსაბამობა;
- ვალდებულების უხეში დარღვევა;
- ვალდებულების განმეორებითი დარღვევა;
- სხვა ობიექტური გარემოება.

5. რა ვალდებულება ეკისრება დამსაქმებელს ერთდროულად რამდენიმე დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას?

ეკონომიკური გარემოებების საფუძველით 15 კალენდარული დღის განმავლობაში სულ მცირე 100 დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის (მასობრივი დათხოვნის) შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 45 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები (შრომის კოდექსი, მუხლი 38¹).

6. ვალდებულია თუ არა დამსაქმებელი განუმარტოს დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი?

დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს დამსაქმებელს წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. აღნიშნულის შემდეგ, 7 კალენდარული დღის ვადაში დამსაქმებელი ვალდებულია, წერილობით დასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. გაითვალისწინეთ, რომ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ სასამართლოში უნდა გასაჩივრდეს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგინიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს (შრომის კოდექსი, მუხლი 38).

7. სასამართლოში სარჩელის აღძვრისას რისი მოთხოვნის უფლება შეიძლება ჰქონდეს პირს, რომელსაც უკანონოდ შეუწყვიტეს შრომითი ხელშეკრულება?

სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით (შრომის კოდექსი, მუხლი 38).

გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური ხელშეკრულება

1. რა გარანტიებს ითვალისწინებს კანონმდებლობა დამსაქმებლისა და დასაქმებულისათვის გაერთიანების თავისუფლებასთან დაკავშირებით?

დასაქმებულსა და დამსაქმებელს წინასწარი ნებართვის გარეშე უფლება აქვთ შექმნან გაერთიანება ან/და გაწევრდნენ სხვა გაერთიანებაში. დასაქმებულთა გაერთიანება გულისხმობს გაერთიანებას, რომელიც შექმნილია "პროფესიული კავშირების შესახებ" საქართველოს კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #87-ე და #98-ე კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით (შემდგომ - დასაქმებულთა გაერთიანება).

დამსაქმებელთა, ისევე როგორც დასაქმებულთა გაერთიანებას უფლება აქვს, შეიმუშაოს საკუთარი წესდება და რეგლამენტი, შექმნას მართვის ორგანოები, აირჩიოს წარმომადგენლები და თავისუფლად წარმართოს საკუთარი საქმიანობა. დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებას ასევე უფლება აქვს, შექმნას ფედერაციები/კონფედერაციები და გაერთიანდნენ მათთან, ასევე შეუერთდეს საერთაშორისო გაერთიანებებს.

გაითვალისწინებთ, რომ დაუშვებელია დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებების, მათი წევრების ან წარმომადგენლების მიერ ერთმანეთის საქმიანობაში ნებისმიერი ფორმით ჩარევა. აღნიშნული ჩარევა გულისხმობს ნებისმიერ ქმედებას, რომლის მიზანია გაერთიანების საქმიანობისათვის ფინანსური ან სხვა საშუალებებით ხელის შეშლა მასზე კონტროლის განსახორციელებლად (შრომის კოდექსი, მუხლი 40¹ და მუხლი 40³).

2. განსაზღვრულია თუ არა დაცვის გარანტიები გაერთიანების წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციისგან დასაცავად?

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

- დასაქმებულის სამუშაოზე მიღება ან მისთვის სამუშაოს შენარჩუნება დასაქმებულთა გაერთიანებაში გაწევრიანებაზე უარის თქმის ან ასეთი გაერთიანებიდან გამოსვლის სანაცვლოდ;
- დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ან მისი სხვაგვარად შევიწროება დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო.

გაითვალისწინეთ, რომ სამუშაო დროის განმავლობაში დასაქმებულის დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობა დასაშვებია მხოლოდ დამსაქმებელთან შეთანხმებით (შრომის კოდექსი, მუხლი 40²).

3. რას წარმოადგენს კოლექტიური ხელშეკრულება?

კოლექტიური ხელშეკრულება იდება ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. კოლექტიური ხელშეკრულება განსაზღვრავს კოლექტიური მოლაპარაკების შედეგად შეთანხმებულ შრომის პირობებს და იგი აწესრიგებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობას. ერთ-ერთი მხარის მიერ კოლექტიური ხელშეკრულების დადების თაობაზე ინიციატივის გამოჩენის შემთხვევაში მხარეები ვალდებული არიან, კეთილსინდისიერად აწარმოონ მოლაპარაკება.

როგორ წესი, მოლაპარაკების პროცესში მხარეები ერთმანეთს აწვდიან ინფორმაციას მოლაპარაკებასთან დაკავშირებული საკითხის თაობაზე. თუმცა, მხარეს უფლება აქვს, არ მიაწოდოს მეორე მხარეს კონფიდენციალური ინფორმაცია, ხოლო კონფიდენციალური ან/და სხვა სახის ინფორმაციის მიწოდების შემთხვევაში მოითხოვოს ამ ინფორმაციის კონფიდენციალურობის დაცვა.

გაითვალისწინებთ, რომ დაუშვებელია კოლექტიური ხელშეკრულების დადების პროცესში სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ჩარევა.

კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები ვრცელდება ხელშეკრულების მხარეებზე. თუ კოლექტიური ხელშეკრულება დადებულია დამსაქმებელსა და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის და ასეთ ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებაში გაწევრიანებულია მოცემულ საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა 50%-ზე მეტი, ამავე საწარმოში მომუშავე ნებისმიერ სხვა დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობით მოსთხოვოს დამსაქმებელს, რომ ისიც გახდეს ასეთი კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე. დამსაქმებელი ვალდებულია, ასეთი წერილობითი მოთხოვნა დააკმაყოფილოს მისი მიღებიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში. თუმცა, გაითვალისწინეთ, რომ აღნიშნული არ უკრძალავს სხვა დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც აერთიანებს აღნიშნულ საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა 50%-ზე ნაკლებს, რომ დამსაქმებელთან ცალკე აწარმოოს მოლაპარაკება და დადოს ცალკე კოლექტიური ხელშეკრულება (შრომის კოდექსი, მუხლი 41 და 43).

კოლექტიური შრომითი დავის გადაწყვეტა და მედიაცია

1. რას წარმოადგენს კოლექტიური შრომითი დავა?

კოლექტიური შრომითი დავა, ეს არის დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის. კოლექტიური შრომითი დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს:

- საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა;
- ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან კოლექტიური ხელშეკრულების ან შრომის პირობების დარღვევა;
- დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება (შრომის კოდექსი, მუხლი 47 და 48¹).

2. რა მექანიზმები არსებობს კოლექტიური შრომითი დავის გადასაწყვეტად?

კოლექტიური შრომითი დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს (სულ მცირე 20 დასაქმებული) ან დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას ან მედიაციას (შრომის კოდექსი, მუხლი 48¹).

3. რა შემთხვევაში აქვს უფლება დაინტერესებულ მხარეს მოითხოვოს მედიაციის მეშვეობით კოლექტიური დავის გადაწყვეტა?

მოლაპარაკებების ნებისმიერ სტადიაზე, დაინტერესებულ მხარეს უფლება აქვს, წერილობით მიმართოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრს (შემდგომ - მინისტრი) მედიაციის დაწყების მიზნით დავის მედიატორის დანიშვნის თაობაზე. წერილობითი შეტყობინება იმავე დღეს გადაეცემა დავის მეორე მხარესაც. წერილობითი შეტყობინების მიღების საფუძველზე მინისტრი ნიშნავს მედიატორს.

გაითვალისწინეთ, რომ მხარეები ვალდებული არიან, მონაწილეობა მიიღონ შემათანხმებელ პროცედურებში და დაესწრონ ამ მიზნით მედიატორის მიერ გამართულ შეხვედრებს. თავის მხრივ, მედიატორი ვალდებულია არ გაამჟღავნოს ინფორმაცია ან დოკუმენტი, რომელიც მისთვის, როგორც დავის მედიატორისთვის, გახდა ცნობილი.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება აქვს, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, მხარის წერილობითი მიმართვის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით დანიშნოს მედიატორი, რაც წერილობით უნდა ეცნობოს მხარეებს. ამასთან, დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება აქვს, მიიღოს გადაწყვეტილება შემათანხმებელი პროცედურების შეწყვეტის შესახებ (შრომის კოდექსი, მუხლი 48¹).

გაფიცვის უფლება

1. რას წარმოადგენს გაფიცვის უფლება?

გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე (შრომის კოდექსი, მუხლი 49).

2. როგორ უნდა მოხდეს გაფიცვის ორგანიზება?

კოლექტიური დავის დროს გაფიცვის უფლება წარმოიშობა მედიატორის დანიშვნის თაობაზე მინისტრისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან ან მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით მედიატორის დანიშნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლისთანავე. ამასთან, კოლექტიური დავის დროს დასაქმებულებმა გაფიცვის დაწყებამდე არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე დამსაქმებელს და მინისტრს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის დრო, ადგილი და ხასიათი.

გაითვალისწინეთ, გაფიცვის დროს მხარეები ვალდებული არიან, განაგრძონ შემათანხმებელი პროცედურები.

გაითვალისწინეთ, გაფიცვისას დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, მისცეს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება.

გაითვალისწინეთ, გაფიცვაში დასაქმებულის მონაწილეობა არ შეიძლება განხილულ იქნეს, როგორც შრომის დისციპლინის დარღვევა და აღნიშნული არ შეიძლება გახდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი (შრომის კოდექსი, მუხლი 49 და 52).

3. რა შემთხვევაშია შეზღუდული დასაქმებულისთვის გაფიცვის უფლების გამოყენება?

თუ საფრთხე ემუქრება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას ან მესამე პირის საკუთრებას, აგრეთვე სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურის საქმიანობას, მხოლოდ სასამართლოს აქვს უფლება, გადადოს გაფიცვის დაწყება არა უმეტეს 30 დღით, ხოლო დაწყებული გაფიცვა შეაჩეროს ამავე ვადით. გარდა ამისა, საგანგებო და საომარი მდგომარეობის დროს გაფიცვის უფლება შეიძლება შეიზღუდოს საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტით.

გაითვალისწინეთ, რომ დაუშვებელია უშუალოდ სამუშაო პროცესის დროს გაფიცვის უფლების გამოყენება იმ დასაქმებულთა მიერ, რომელთა საქმიანობა დაკავშირებულია ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან, ან თუ ტექნოლოგიური ხასიათიდან გამომდინარე შეუძლებელია ამ საქმიანობის შეჩერება.

ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საქმიანობებს განეკუთვნება:

- მუშაობა სასწრაფო სამედიცინო დახმარების სამსახურში;
- მუშაობა სტაციონარულ დაწესებულებებში ან/და ამბულატორიული დაწესებულების გადაუდებელი დახმარების სამსახურებში;
- მუშაობა ელექტროენერგიის წარმოების, განაწილების, გადაცემისა და დისპეტჩერიზაციის სფეროში;
- მუშაობა წყალმომარაგებისა და წყალარინების სფეროში;
- მუშაობა სატელეფონო კავშირგაბმულობის სფეროში;
- მუშაობა საავიაციო, სარკინიგზო, საზღვაო და სახმელეთო მიმოსვლის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის სფეროში;
- მუშაობა ქვეყნის თავდაცვისუნარიანობის, კანონიერებისა და მართლწესრიგის უზრუნველყოფის სამსახურებში (მათ შორის: საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო, შსს, სასჯელაღსრულების სამინისტრო)

- მუშაობა სასამართლო ორგანოებში;
- მუშაობა დასუფთავების მუნიციპალურ სამსახურებში;
- მუშაობა სახანძრო უსაფრთხოების და სამაშველო სამსახურებში;
- მუშაობა ბუნებრივი გაზის ტრანსპორტირების და განაწილების სფეროში;
- მუშაობა ნავთობისა და გაზის მოპოვების, მომზადების, ნავთობის გადამუშავების და გაზის დამუშავების სფეროებში

(შრომის კოდექსი, მუხლი 50 და 51, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხის დამტკიცების შესახებ).

ზოგადი პრინციპები

1. დისკრიმინაციის აკრძალვა

გაითვალისწინებთ, რომ როგორც დაქირავების ეტაპზე, ასევე შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო.

შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა ასევე უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ დასაქმებულის გაერთიანების წევრობის გამო დასაქმებულის სამუშაოზე მიღებაზე უარის თქმის სარჩელებზე ან ზოგადად, დისკრიმინაციული ნიშნით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებულ სარჩელებზე სასამართლოში მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელმა დაარღვია დისკრიმინაციის აკრძალვის მოთხოვნა (შრომის კოდექსი, მუხლი 2 და 40³).

2. შრომის კოდექსით დადგენილი სტანდარტებისგან განსხვავებული პირობების დაწესება

ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებით, შრომის შინაგანაწესით არ შეიძლება განისაზღვროს შრომის კოდექსით დადგენილი სტანდარტებისგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. ბათილია ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებაში, შრომის შინაგანაწესში გათვალისწინებული ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ასეთი დოკუმენტი აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას (შრომის კოდექსი, მუხლი 1, 6, 13, და 43).

3. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (შემდგომ - სამმხრივი კომისია) არის სათათბირო ორგანო, რომელიც ანგარიშვალდებულია სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარის - საქართველოს პრემიერ-მინისტრის წინაშე. სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან

საქართველოს მთავრობა (წარმოდგენილი პრემიერ-მინისტრის და ხუთი სამინისტროს¹ ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი პირების მიერ), ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები. თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი.

სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:

- ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე;
- შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებში სხვადასხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება.

¹ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო; საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო; საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო; საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო; საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.