

GÜRCİSTAN TEŞKİLAT KANUNU

GÜRCİSTAN İŞ KANUNU

Yeminli Tercüme

Bölüm I Genel Koşullar

Kısım I – Giriş Niteliğindeki Hükümler

Madde 1 – Kapsam

1. Bu Kanun, başka bir özel kanun veya Gürcistan'ın uluslararası anlaşmaları tarafından aksi belirtilmedikçe, Gürcistan sınırları içinde yürütülen çalışmaları ve buna bağlı ilişkileri düzenler.
2. Bu Kanun veya başka bir özel kanun tarafından düzenlenmeyen işlerle ilişkili konular Gürcistan Medeni Kanunu normlarına göre düzenlenir.
3. Bir iş sözleşmesi, bu Kanunda öngörülenlerden farklı ve çalışanların koşullarını kötüleştiren ve zorlaştıran normlar belirleyemez.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 12 Haziran 2013 No. 729 - internet sitesi, 4.7.2013

Madde 2 – İş ilişkileri

1. İş ilişkileri, bir çalışanın bir işveren için organize çalışma koşulları altında ücret karşılığında iş yapmasını kapsar.
2. İş ilişkileri, özgür irade beyanı sonucunda varılan ve tarafların eşitliğine dayanan sözleşmelerden kaynaklanmalıdır.
3. İş ilişkileri ve sözleşme öncesi ilişkiler, iş ilanının yayınlanması ve seçim aşaması da dahil olmak üzere, ırk, ten rengi, dil, etnik köken veya sosyal statü, milliyet, köken, maddi durum veya konum, ikamet yeri, yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, medeni hal, engellilik, sendika üyeliği de dahil olmak üzere dini, kamusal, siyasi veya diğer aidiyetler, siyasi veya diğer görüşler veya diğer herhangi bir temelde ayrımcılık yapılmasını yasaklayacaktır.
4. (Silindi – 29.9.2020, No 7177).
41. (Silindi – 29.9.2020, No 7177).
5. (Silindi – 29.9.2020, No 7177).
6. (Silindi – 29.9.2020, No 7177).
7. (Silindi – 29.9.2020, No 7177).

Gürcistan Teşkilat Kanunu 12 Haziran 2013 No. 729 - internet sitesi, 4.7.2013

Gürcistan Teşkilat Kanunu 19 Şubat 2019 No. 4279 - internet sitesi, 25.2.2019

Gürcistan Teşkilat Kanunu 3 Mayıs 2019 No. 4549 - internet sitesi, 10.5.2019

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

ASIL'dan FAKS'tan
FOTOKOPİ'den ÇEVİRİDİR

İşbu Çeviri **İNGİLİZCE** ASLINDAN
FOTOKOPİDEN
Taraftmdan Asima Sadık Kalınçak Tercüme Edilmiştir.
Yeminli Tercüman Savaş HURMÜZ

FIRAT
TERCÜME
TURİZM DİŞ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Kızılay / ANK. Tel: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercume.com.tr E-mail: firat@firattercume.com
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

Madde 3 – İş ilişkilerinin tarafları

1. İş ilişkilerinin tarafları bir işveren veya işveren sendikası ile bir çalışan veya

Gürcistan İşçi Sendikaları Teşkilat Kanunu ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerin (“bir çalışan sendikası”) amaçları doğrultusunda ve bu kanunlarda öngörülen usuller uyarınca kurulmuş bir çalışan sendikasıdır.

2. İşveren, bir iş sözleşmesi kapsamında belirli bir işin kendisi için yapıldığı gerçek veya tüzel kişi ya da kişiler birliğidir.

3. Çalışan, bir iş sözleşmesi kapsamında bir işveren için belirli bir işi yapan gerçek bir kişidir.

4. Bireysel iş ilişkilerinin tarafları bir işveren ve bir çalışandır.

5. Toplu iş ilişkilerinin tarafları bir veya daha fazla işveren veya bir veya daha fazla işveren sendikası ve bir veya daha fazla çalışan sendikasıdır.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 12 Haziran 2013 No. 729 - internet sitesi, 4.7.2013

Gürcistan Teşkilat Kanunu 30 Kasım 2018 No. 3826 - internet sitesi, 14.12.2018

Madde 31 – (Silindi)

Gürcistan Teşkilat Kanunu 28 Aralık 2012 No. 195 - internet sitesi, 30.12.2012

Gürcistan Teşkilat Kanunu 12 Haziran 2013 No. 729 - internet sitesi, 4.7.2013

Kısım II – İşgücü Ayrımcılığı Yasağı

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 4– İşgücü ayrımcılığı yasağı

1. Bu Kanunun amaçları doğrultusunda ayrımcılık, bir kişinin ırk, ten rengi, dil, etnik veya sosyal aidiyet, milliyet, köken, mülkiyet durumu, istihdam durumu, ikamet yeri, yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, engellilik, sağlık durumu, dini, kamusal, siyasi veya diğer aidiyetler (sendika üyeliği dahil), medeni durum, siyasi veya diğer görüşler veya istihdam ve meslekte fırsat eşitliğini veya muameleyi reddetme veya ihlal etme amacı veya etkisiyle başka herhangi bir gerekçeyle kasıtlı veya ihmalkar bir şekilde ayrımcılığa tabi tutulması veya dışlanması ya da kendisine bir ayrıcalık tanınması anlamına gelir.

2. Bu Kanunun amaçları doğrultusunda, doğrudan ayrımcılık, bir kişiye, bu maddenin 1. paragrafında atıfta bulunulan temellerden herhangi biri nedeniyle, karşılaştırılabilir bir durumda başka bir kişiye göre daha az elverişli muamele yapılmasıdır.

3. Bu Kanunun amaçları bakımından dolaylı ayrımcılık, tarafsız bir hüküm, kriter veya uygulamanın, söz konusu hüküm, kriter veya uygulama meşru bir amaçla objektif olarak gerekçelendirilmediği ve bu amaca ulaşmak için kullanılan araçlar uygun ve gerekli olmadığı sürece, kişileri bu maddenin 1. paragrafında belirtilen temellerden herhangi biri bakımından diğer kişilere kıyasla dezavantajlı duruma düşürmesidir.

4. İşverenler, kadın ve erkek çalışanlara eşit iş için eşit ücret ödenmesini sağlamalıdır.

Çevreli ÇEVRELİ
KOKOPİDEN ASLINDAN
Tercüme Edilmiştir.
Tercüman Savaş HURMİ:Z

FIRAT
TERCÜME
TÜCİZ / DİS TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 387 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 61 (Box) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercu.me.com.tr E-posta: iletisim@firattercu.me.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

5. İşyerinde taciz (cinsel taciz de dahil olmak üzere), özellikle bu maddenin 1. paragrafında belirtilen gerekçelerden herhangi biriyle, ilgili kişinin onurunu ihlal etme ve onun için korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratma amacı veya etkisiyle bir kişiye yönelik istenmeyen davranışlar olmak üzere, bir ayrımcılık biçimidir.

6. Cinsel taciz, ilgili kişinin onurunu ihlal etme ve onun için korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratma amacı ve/veya etkisiyle bir kişiye yönelik cinsel nitelikteki davranışlardır.

Not: Bu Kanunun amaçları doğrultusunda, cinsel içerikli davranışlar, bir kişiye cinsel içerikli sözler söylemeyi ve/veya hitap etmeyi, cinsel organları göstermeyi ve/veya cinsel içerikli diğer sözlü olmayan fiziksel davranışları içerir.

7. Çalışanın kendisini ayrımcılıktan korumak amacıyla ilgili bir kuruma başvuruda veya şikayette bulunması ya da böyle bir kurumla işbirliği yapması nedeniyle bir çalışanla iş sözleşmesini feshetmek ve/veya çalışana olumsuz bir şekilde davranmak ve/veya onu etkilemeye çalışmak yasaktır.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 5 – Ayrımcılık yasağının kapsamı

İş ilişkilerinde ve sözleşme öncesi ilişkilerde (iş ilanının yayımlanması ve seçim aşaması da dahil olmak üzere) ve istihdam ve meslekte ayrımcılık yapılması yasaklanmalıdır. Ayrımcılık yasağı, diğerlerinin yanı sıra, aşağıdaki hususlara da uygulanacaktır:

- Sözleşme öncesi ilişkilerde seçim kriterleri ve istihdam koşullarının yanı sıra, mesleki hiyerarşinin tüm seviyelerinde ve sektör veya faaliyet kolu ne olursa olsun kariyer ilerlemesine erişim;
- mesleki hiyerarşinin her seviyesinde her türlü mesleki rehberlik, ileri eğitim, mesleki eğitim ve yeniden eğitime (pratik iş deneyimi dahil) erişim;
- çalışma koşulları, ücretlendirme koşulları ve iş ilişkilerinin sona erdirilmesine ilişkin koşullar;
- Bir işçi derneğine, bir işveren derneğine veya üyeleri belirli bir mesleği icra eden herhangi bir kuruluşa üyelik ve bu kuruluşlar tarafından sağlanan yardımlar da dahil olmak üzere bu kuruluşlara katılım;
- sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri koşulları da dahil olmak üzere mesleki sosyal korunma koşulları.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 6 – İşe özgü gereklilikler

Söz konusu işin özünden veya özel niteliğinden ya da ifa koşullarından kaynaklanan ve meşru bir amaca ulaşmaya hizmet eden ve bu amaca ulaşmak için gerekli ve orantılı bir araç teşkil eden kişiler arasında ayırım yapma ihtiyacı ayrımcılık olarak kabul edilmeyecektir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 7 – İspat Yükümlülüğü

Ayrımcılık yasağıyla ilgili bir ihtilaf durumunda, bir iş adayı veya çalışanın, bir işverenin ayrımcılık yasağını ihlal ettiğine dair makul bir inanca yol açan olguları ve/veya koşulları iddia etmesi halinde, ispat yükümlülüğü işverene aittir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

İstisna Çeviri
İNGİLİZCE ASLINDAN
FOTOKOPİDEN
TÜRKÇE
Taraftından Aslına Sadık Kalınarak Tevcih Edilmiştir.
Yeminli Tercüman Servisleri
Tercüman Servisleri

FIRAT
TERCÜME
TURİZM DİŞ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 26/7 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 419 78 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercu.me.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

Madde 8 – Özel koruma ve destek önlemleri

Yaşları, cinsiyetleri, engellilik durumları, aile sorumlulukları ve sosyal veya kültürel durumları nedeniyle özel koruma veya desteğe ihtiyaç duydukları normal olarak kabul edilen kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak için alınan özel tedbirler ayrımcılık olarak kabul edilmeyecektir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 9 – Makul uyumlaştırma

Makul uyumlaştırma ilkesine, özellikle de engellilere eşit muamele ilkesine uyulmasını sağlamak amacıyla, işverenler, gerektiğinde, işverene orantısız bir yük getirmedeği sürece, engelli bir kişinin istihdama erişimini veya istihdamda ilerlemesini veya ileri eğitim ve mesleki eğitimden geçmesini ve yeniden eğitim almasını sağlamak için önlemler almalıdır. Söz konusu tedbirle ilgili olarak engelli kişiler için yeterli devlet destek programlarının, yardımlarının ve/veya diğer alternatif çözüm yollarının mevcut olması halinde, bu yük orantısız olarak değerlendirilmeyecektir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Bölüm II Bireysel İş İlişkileri

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Kısım III – İş İlişkilerinin Başlangıcı

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 10 – İş sözleşmesi yapmak için yasal ehliyetin ve asgari çalışma yaşının belirlenmesi

- Gerçek kişilerin bir iş sözleşmesi imzalama yetkinliği 16 yaşından itibaren başlar.
- Söz konusu iş ilişkileri reşit olmayan bir kişinin çıkarlarına aykırı olmadıkça veya ahlaki, fiziksel ve zihinsel gelişimine zarar vermedikçe veya zorunlu ilk ve temel eğitim alma hakkını ve fırsatını sınırlamadıkça, 16 yaşından küçüklerin iş sözleşmesi yapma ehliyeti yasal temsilcilerinin veya bir velayet/vesayet makamının rızasına dayanır. Reşit olmayan bir kişinin yasal temsilcisinin ya da velayet/vesayet makamının rızasının bir iş sözleşmesi yapmak için geçerli bir hukuki ehliyet teşkil etmesi halinde, bu rıza daha sonraki benzer iş ilişkileri bakımından da geçerli olacaktır.
- Yalnızca spor, sanat ve kültür alanlarındaki faaliyetlerin gerçekleştirilmesi ve/veya reklamcılık alanında çalışma yapılması için 14 yaşından küçüklerle iş sözleşmesi imzalanabilir.
- Reşit olmayan kişilerle kumar, gece kulüpleri, erotik ve pornografik ürünler ile farmasötik ve toksik maddelerin hazırlanması, taşınması ve satışı ile ilgili işlerde çalışmalarını içeren iş sözleşmeleri yapılması yasaktır.
- Zorlu, zararlı veya tehlikeli işlerin yapılmasına yönelik iş sözleşmeleri reşit olmayan kişilerle ve/veya hamile kadınlarla ya da yeni doğum yapmış veya emziren kadınlarla yapılamaz.
- Gürcistan Cinsel Özgürlük ve Dokunulmazlığa Karşı Suçlarla Mücadele Kanunu'nda öngörüldüğü şekilde cinsel özgürlük ve dokunulmazlığa karşı bir suç işlemekten hüküm giymiş bir kişiyi, mahkumiyetinin kaldırılıp kaldırılmadığına veya silinip silinmediğine bakılmaksızın, Gürcistan Erken ve Okul Öncesi Eğitim Kanunu veya Gürcistan Genel Eğitim Kanunu'nda tanımlanan kurumlarda istihdam etmek, reşit olmayan kişiler için herhangi

İşbu Çeviri İNGİLİZCE ASLINDAN
KÜPİKOPİDEN
Türkçeye
Taraftından Aslına Sadık Kalınarak Tercüme Edilmiştir.
Veminli Tercüman Savaş HURMAZ

FIRAT
TERCÜME
TÜRLÜ DİŞ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 KİRAZLI ANI Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercu.me.tr E-Posta: firat@firat.com.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 13

2700000004

bir eğitim/öğretim/bakım hizmeti veren kurumlarda (müfredat dışı eğitim kurumları ve bakıcı kurumlar dahil), insan ticareti mağdurlarına yönelik hizmet kurumlarında (sığınma evleri), Gürcistan Kadına Yönelik Şiddet ve/veya Aile İçi Şiddetin Ortadan Kaldırılması ve Bu Tür Şiddet Mağdurlarının Korunması ve Desteklenmesine ilişkin Kanunda tanımlanan sığınma evleri/kriz merkezlerinde veya Gürcistan Sosyal Yardım Kanununda öngörülen uzmanlaşmış kurumlarda çalıştırmak yasaktır.

7. Gürcistan mevzuatında tanımlanan ilgili bir kurumda, Gürcistan Cinsel Şiddet ve Dokunulmazlığa Karşı Suçlarla Mücadele Kanunu'nda öngörülen cinsel özgürlük ve dokunulmazlığa karşı bir suç işlemekten hüküm giymiş veya aynı kanuna dayanarak söz konusu kurumda faaliyet yürütme hakkından mahrum bırakılmış bir kişinin istihdam edilmesi yasaktır.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 11 – İstihdam sözleşmeleri imzalanmadan önce sözleşme öncesi ilişkiler ve bilgi alışverişi

1. Bir işveren, işin ifasıyla ilgili olmayan veya adayın belirli bir işi yerine getirme yeteneğini değerlendirmek ve bu konuda uygun bir karar vermek üzere tasarlanmamış bilgiler hariç olmak üzere, bir iş adayı hakkında bilgi edinebilir.
2. Bir iş adayı, söz konusu işi yerine getirmesini engelleyebilecek veya işverenin çıkarlarını tehlikeye atabilecek her türlü durum hakkında işvereni bilgilendirmelidir.
3. İşverenler, iş adayları tarafından sunulan bilgilerin doğruluğunu teyit edebilir.
4. Bir işveren tarafından bir iş adayı hakkında elde edilen bilgiler ve aday tarafından sunulan bilgiler, Gürcistan mevzuatında öngörülen durumlar haricinde, adayın rızası olmadan başka kişilere verilemez.
5. Bir iş adayı, bir işverenin kendisiyle bir iş sözleşmesi imzalamaması halinde, sunulan belgelerin iadesini talep edebilir.
6. Bir işveren, bir iş adayına aşağıdaki bilgileri sağlayacaktır:
 - a) Yapılacak iş;
 - b) Bir iş sözleşmesinin şekli (sözlü veya yazılı) ve süresi (belirli süreli veya ucu açık);
 - c) İstihdam koşulları;
 - d) İş ilişkilerinde çalışanın yasal statüsü;
 - e) Ücretlendirme.
7. Bir iş adayı ile sözleşme öncesi ilişkiler, işverenin aday ile bir iş sözleşmesi imzalaması veya adayın işe alınmayı reddettiğinin kendisine bildirilmesi ile tamamlanmış sayılır.
8. Bir işverenin bir aday işe almayı reddetme kararı için gerekçe sunması gerekmeyecektir.
9. Sözleşme öncesi ilişkilerde, bir iş sözleşmesi imzalamadan önce, bir işveren bir iş adayının Gürcistan mevzuatının kişiler arasında eşit muamele ilkesine ilişkin hükümleri ve buna uyma yolları hakkında bilgi sahibi olmasını sağlayacak ve işyerinde kişiler arasında eşit muamele ilkesine uyulmasını sağlamak için önlemler alacak ve ayrımcılık karşıtı hükümleri kurum içi iş düzenlemelerine, toplu sözleşmelere ve diğer belgelere dahil edecek ve bunlara uyulmasını sağlayacaktır.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 12 – İş sözleşmelerinin akdedilmesi

1. Bir iş sözleşmesi sözlü veya yazılı, belirli süreli veya ucu açık olabilir.

İşbu Çeviri İNGİLİZCE ASLINDAN
FOTOKOPİDEN TÜRKİÇE
Tarafından Aslına Sadık Kalınarak Tercüme Edilmiştir.
Yeminli Tercüman Saray HURMÜZ

FIRAT
TERCÜME
TURİZM DİŞ TİCARİT LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 267 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 25 07 (4024) Tel: 0312 418 86 44
www.firatercume.com.tr | atsercu@firatercume.com.tr | firatercume@firatercume.com
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

2. İş ilişkilerinin 1 aydan uzun sürmesi halinde, iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmalıdır.
3. Bir iş sözleşmesinin süresinin bir yıl veya daha uzun olduğu durumlar hariç olmak üzere, bir iş sözleşmesi ancak aşağıdaki durumlardan birinin mevcut olması halinde belirli süreli olarak akdedilebilir:
- a) belirli bir miktarda işin gerçekleştirilmesi gerekmektedir;
- b) mevsimlik iş yapılacaktır;
- c) iş miktarı geçici olarak artmıştır;
- d) askıya alınan iş ilişkileri nedeniyle geçici olarak işe gelmeyen bir çalışanın yerine yeni bir çalışan alınmaktadır;
- e) iş sözleşmesi, Gürcistan İstihdamın Kolaylaştırılması Kanunu'nda tanımlandığı üzere ücretlerin sübvansede edilmesi öngörmektedir;
(1 Eylül 2021 tarihinden itibaren yürürlüğe girecektir)]
- f) belirli süreli bir iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılan diğer objektif koşullar.
4. Bir iş sözleşmesinin süresinin 30 aydan fazla olması veya iş ilişkisinin birbirini izleyen iki veya daha fazla kez belirli süreli iş sözleşmesi yapılması suretiyle devam etmesi ve söz konusu iş ilişkisinin süresinin 30 ayı aşması halinde, ucu açık bir iş sözleşmesinin akdedildiği kabul edilir. Belirli süreli iş sözleşmeleri, mevcut belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi üzerine uzatılması veya ilk sözleşmenin sona ermesinden itibaren 60 gün içinde bir sonraki belirli süreli iş sözleşmesinin imzalanması halinde art arda yapılmış sayılacaktır.
5. Bu maddenin 3. paragrafında atıfta bulunulan durumlardan herhangi birinin yokluğunda belirli süreli bir iş sözleşmesi akdedilmişse, ucu açık bir iş sözleşmesi akdedilmiş sayılır.
6. Belirli süreli iş sözleşmelerinin akdedilmesine ilişkin bu madde kapsamında getirilen kısıtlamalar, Gürcistan Girişimciler Kanunu Madde 2(1) kapsamındaki işletme yetkilerine, kamu kayıtlarının üzerinden 48 ay geçmemişse (yeni kurulan şirketler) ve Gürcistan Hükümeti tarafından belirlenen ek koşulları (varsa) karşılıyorlarsa, bu fıkranın amaçları doğrultusunda belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin 3 aydan kısa olmaması koşuluyla uygulanmayacaktır.
7. Bu maddenin 6. paragrafı, başka bir ticari işletmenin varlıklarının mülkiyete veya kullanıma geçirilmesi yoluyla veya hileli bir sözleşme kapsamında yeniden örgütlenme sonucunda kurulan bir ticari işletmeye uygulanmaz.
8. Bir iş sözleşmesinin bu maddenin 3(a-f) paragrafında belirtilen durumlardan herhangi birinde akdedildiği haller hariç olmak üzere, iş ilişkilerinin bu maddenin 6. paragrafında belirtilen 48 aylık süre içinde başlamış olması halinde, söz konusu sürenin sona ermesinden sonra ucu açık bir iş sözleşmesinin akdedildiği sayılır.
9. Bir işveren, belirli süreler için istihdam edilen kişileri, diğer çalışanlar gibi ucu açık iş sözleşmeleri kapsamındaki pozisyonlarda eşit fırsatlara sahip olmaları için mevcut boş pozisyonlar hakkında bilgilendirmelidir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 13 – İş sözleşmelerinin dili

Yazılı bir iş sözleşmesi tarafların anlayabileceği bir dilde yapılacaktır. Yazılı bir iş sözleşmesi birkaç dilde akdedilebilir. Yazılı bir iş sözleşmesinin birden fazla dilde yapılması halinde, iş sözleşmelerinin hükümleri arasında bir uyumsuzluk olması halinde iş sözleşmesinin hangi dilde yapılacağı belirtilmediği bir maddeyi içermelidir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 14 – İş sözleşmelerinin içeriği

İNGİLİZCE ASLINDAN
TÜRKÇE
KÖTÜKOPİDEN
Taraftmdan Aslina Sadık Kalmak Taahhüt Edilmiştir.
Yeminli Tercüman Başak HURMİZ

FIRAT
TERCÜME
TURİZM DİŞ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 56 / Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firatercume.com.tr E-Posta: firatercume@firatercume.com
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

1. Bir iş sözleşmesinin temel koşulları aşağıda belirtilenleri içermelidir:
 - a) iş sözleşmesinin tarafları hakkında bilgi;
 - b) işe başlama tarihi ve iş ilişkilerinin süresi;
 - c) çalışma süresi ve dinlenme süreleri;
 - d) Çalışma yeri ve çalışanın düzenli veya asıl çalışma yerleri belirlenmemişse farklı çalışma yerlerine ilişkin bilgiler;
 - e) görev (uygun olduğu durumlarda, bir rütbe, bir derece, bir kategori vb. belirtilerek), yapılacak işin türü ve tanımı;
 - f) ücret (maaş ve uygulanabilir olduğu hallerde artış belirtilerek) ve bunların ödenmesine ilişkin prosedür;
 - g) fazla mesainin tazmin edilmesine ilişkin prosedür;
 - h) ücretli ve ücretsiz izin süreleri ve söz konusu iznin verilmesine ilişkin prosedür;
 - i) işveren ve çalışan tarafından iş ilişkilerinin sona erdirilmesine ilişkin prosedür;
 - j) Çalışanların istihdam koşullarının söz konusu hükümler kapsamında farklı düzenlenmesi koşuluyla, toplu sözleşme hükümleri.
2. Bir çalışanın talebi üzerine, işveren bir çalışma belgesi düzenleyecektir. Çalışma belgesi, yapılan işin ayrıntılarını, ücreti ve iş sözleşmesinin süresini içermelidir.
3. Bir iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin bir parçası olacak kurum içi çalışma yönetmeliklerini belirleyebilir. Bu durumda bir işveren, bir iş sözleşmesi imzalamadan önce kurum içi çalışma yönetmeliklerini (varsa) okuması için bir kişiye sunmalıdır. Bir işveren, kurum içi çalışma yönetmeliklerinde yapılan değişiklikleri, bu değişikliklerin yapılmasından itibaren 14 gün içinde bir çalışanın okuması için hazır hale getirmelidir.
4. Bir çalışanla yalnızca birbirini tamamlayan ve birbirinin yerine geçmeyen birden fazla iş sözleşmesi imzalanmışsa, tüm iş sözleşmeleri geçerli olacak ve tek bir iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir.
5. Önceki bir iş sözleşmesi, hükümleri sonraki bir iş sözleşmesi tarafından değiştirilmediği sürece geçerli kalacaktır.
6. Bir çalışanla aynı döneme ilişkin birden fazla iş sözleşmesi imzalanmışsa, en son imzalanan iş sözleşmesi geçerli olacaktır.
7. Bir çalışanla yapılan bireysel iş sözleşmesinde yer alan ve bu Kanuna veya aynı çalışanla yapılan toplu iş sözleşmesine aykırı olan bir hüküm, bireysel iş sözleşmesinin çalışanın koşullarını iyileştirdiği durumlar hariç olmak üzere, geçersizdir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 15 – İş ilişkilerinin başlatılması

İş ilişkileri, aksi bir iş sözleşmesi ile belirlenmediği sürece, bir çalışanın fiilen işe başladığı andan itibaren başlar.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 16 – Yarı zamanlı çalışma

İşbu Çeviri İNGİLİZCE ASLINDAN
FOTOKOPİDEN TÜRKÇE
Taraftından Aslına Sadık Kalınarak Tercüme Edilmiştir.
Yeminli Tercüman Savaş HURMİTZ

FRAT
TERCÜME
TÜRKİYE DİŞ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36 Kızılay BANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercume.com.tr E-Posta: info@firat.com.tr - info@firat.com.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

1. Yarı zamanlı çalışan, standart çalışma süresi haftalık bazda veya 1 yıla kadar olan iş ilişkileri döneminde ortalama olarak benzer bir tam zamanlı çalışanın standart çalışma süresinden daha az olan bir çalışandır.

Not: Bu maddenin amaçları doğrultusunda, tam zamanlı bir çalışan, bir işyerinde ve aynı tür iş sözleşmesi kapsamında, aynı veya benzer bir işle uğraşan ve aynı alanda veya aynı departman veya ofiste istihdam edilen bir çalışan olacaktır. Aynı bölgede veya aynı departman veya ofiste karşılaştırılabilir tam zamanlı bir çalışan bulunmaması halinde, karşılaştırma aynı işletmedeki tam zamanlı bir çalışana atıfta bulunularak yapılacaktır. Aynı işyerinde karşılaştırılabilir tam zamanlı bir çalışan bulunmaması halinde, karşılaştırma aynı faaliyet alanındaki tam zamanlı bir çalışan referans alınarak yapılacaktır.

1. İstihdam koşullarıyla ilgili olarak, yarı zamanlı çalışanlar, objektif gerekçelerle farklı muamele yapılması gerekçelendirilmedikçe, yalnızca yarı zamanlı çalıştıkları için tam zamanlı çalışan benzer çalışanlardan daha az elverişli bir muameleyle tabi tutulmayacaktır.

2. Bir çalışanla yapılan iş sözleşmesi, işverenin, ilgili ön koşullara tabi olarak, bu Kanununun 47(1)(a) maddesinde öngörülen gerekçelerle çalışanla iş sözleşmesini feshetme hakkı bulunmadıkça çalışanın tam zamanlı çalışmadan yarı zamanlı çalışmaya veya yarı zamanlı çalışmadan tam zamanlı çalışmaya geçmeyi reddetmesi nedeniyle feshedilemez.

3. Objektif olarak mümkün olduğu ölçüde, bir işveren:

- a) çalışanların tam zamanlı işten kurumda uygun hale gelen yarı zamanlı işe geçme taleplerini dikkate alacaktır;
- b) fırsat doğduğunda, çalışanların yarı zamanlıdan tam zamanlı çalışmaya geçme veya çalışma süresini artırma taleplerini dikkate alacaktır;
- c) tam zamanlı işten yarı zamanlı işe veya yarı zamanlı işten tam zamanlı işe geçişleri kolaylaştırmak amacıyla yarı zamanlı ve tam zamanlı pozisyonların mevcudiyeti hakkında zamanında bilgi sağlayacaktır;
- d) Kurumun tüm seviyelerinde (liderlik ve yöneticilik pozisyonları da dahil olmak üzere) yarı zamanlı çalışmaya erişimi kolaylaştıracak tedbirleri dikkate alacak ve uygun olduğu hallerde yarı zamanlı çalışanların kariyer ilerlemesi, mesleki eğitim ve mesleki hareketliliğe erişimini kolaylaştıracaktır.

4. Bir çalışanın birden fazla tam zamanlı veya yarı zamanlı iş için istihdam edilme hakkı, ikame edilecek kişinin işverenin rakibi olması halinde iş sözleşmesi ile kısıtlanabilir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 17 – Deneme Süresi

1. Bir kişinin yapılacak işe uygunluğunu tespit etmek amacıyla, tarafların mutabakatıyla, bir kişiyle 6 ayı geçmeyen bir deneme süresi için yalnızca bir kez iş sözleşmesi imzalanabilir. Deneme süresi için bir iş sözleşmesi sadece yazılı olarak akdedilecektir.
2. Deneme süresi boyunca yapılan iş için ödeme yapılacaktır. Ödeme miktarı ve ödeme usulü tarafların mutabakatı ile belirlenecektir.
3. İşveren, deneme süresi boyunca herhangi bir zamanda, çalışanla belirli süreli veya ucu açık bir iş sözleşmesi imzalayabilir veya iş sözleşmesini deneme süresi için feshedebilir.
4. Bu Kanununun 48. maddesi hükümleri, söz konusu iş sözleşmelerinde aksi belirtilmedikçe, deneme süreli iş sözleşmelerinin feshinde uygulanmaz. Deneme süresi için yapılan iş sözleşmelerinin feshedilmesi halinde, çalışanlara çalıştıkları süreyle orantılı olarak ücret ödenecektir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 18 – Staj

Çeviri... **İNGİLİZCE** ... **ASLINDAN**
... **TÜRKÇE** ...
... **Aslına Sadık Kalınarak** ...
... **Tercüman** ... **HAURMIZ**

FIRAT
TERCÜME
TURİZM DİŐİŞ TİCARET LTD. ŐTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 86 67 (hbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firat-tercume.com.tr
MithatpaŐa V.D. 386 006 56 18

1. Stajyer, niteliklerini geliřtirmek ve mesleki bilgi, beceri veya pratik deneyim kazanmak amacıyla bir iřveren için ücretli olsun veya olmasın belirli bir iři yapan gerçek kiřidir.
2. Bir iřveren, iř sözleşmesi yapmaktan kaçınmak için bir stajyerin emeğini kullanamaz. Bir stajyer, bir çalıřanın yerini alamaz. Bir iřveren, iř iliřkileri askıya alınan ve/veya feshedilen bir çalıřanın yerine stajyer istihdam etme hakkına sahip deęildir.
3. Ücretsiz staj süresi 6 ayı, ücretli staj süresi ise 1 yılı geçemez. Bir kiři aynı iřverende yalnızca bir kez ücretsiz staj yapabilir.
4. Stajyerler ve iřverenler arasındaki iliřkiler yazılı bir sözleşme ile düzenlenir. Bu tür bir sözleşme, stajyer tarafından yapılacak iři ayrıntılı olarak tanımlayacaktır.
5. Bu Kanunda öngörülen tüm asgari koruma standartları (bu Kanunun VII. Bölümü hariç) stajyerlerle yapılan sözleşmelere uygulanır. Bu Kanunun 48. maddesi hükümleri, söz konusu iř sözleşmelerinde aksi belirtilmedikçe, deneme süreli iř sözleşmelerinin feshinde uygulanmaz.
6. Bu maddenin normları, özel bir kanunla aksi belirlenmedikçe geçerli olacaktır.
7. Bu madde, kamu hukukuna tabi tüzel kiřiler de dahil olmak üzere kamu kurumları için geçerli deęildir.

Gürcistan Teřkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Kısım IV – İř Performansı

Gürcistan Teřkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 19 – Kiřisel olarak iř yapma yükümlülüęü çalıřanlar, gerekli iřleri bizzat yapacaklardır.

Gürcistan Teřkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 20 – İř sözleşmelerinin hüküm ve kořullarının deęiřtirilmesi

1. Bir iřveren, bir çalıřana bildirimde bulunarak, iř sözleşmesinin temel kořullarını deęiřtirmeyen bir iř sözleşmesi kapsamında iř performansına iliřkin belirli ayrıntıları netleřtirebilir.
2. Bir iř sözleşmesinin temel kořulları ancak taraflar arasında varılacak mutabakatla deęiřtirilebilir. Bir iř sözleşmesinin herhangi bir temel kořulu içermedięi durumlarda, bu kořul çalıřanın rızasıyla belirlenebilir.
3. Mevzuatta yapılan deęiřikliklerin bir sonucu olarak bir iř sözleşmesindeki temel kořulların deęiřtirilmesi, çalıřanın rızasını gerektirmez.
4. Ařaęıda belirtilen durum deęiřiklikleri, bir iř sözleşmesindeki temel kořullarda deęiřiklik olarak kabul edilmeyecektir:
 - a) alıřanın ikamet ettięi yerden yeni iř yerine eriřilebilir toplu taşıma araçlarıyla gidip gelmesi günde 3 saatten fazla sürmedike ve bu durum orantısız maliyetler içermedikçe, bir iřveren tarafından çalıřanın belirli bir iři yaptıęı yerin deęiřtirilmesi;
 - b) iře bařlama veya iři bitirme süresinde 90 dakikadan fazla olmayan bir deęiřiklik.
5. Bu maddenin 4. paragrafında belirtilen kořulların her ikisinde de aynı anda meydana gelen bir deęiřiklik, iř sözleşmesindeki temel kořullarda

İhr. Çeviri...
FOTOKOPİDEN...
TARAFINDAN ASLINA SAĐLIK KALINLIK...
YEMİNLİ...
Tercüman Savaş MURMİZ

FIRAT
TERCÜME
FIRAT İř TİCARET LTD. řTİ.
İzmir 2.Cd. No: 66/7 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercume.com.tr - firat@firat.com.tr - firat@firat.com.tr - firat@firat.com.tr
Mithatpařa V.D. 386 006 56 18 27000000004

yapılan bir deęişiklik olarak kabul edilir.

6. Saęlık raporuna göre, hamile veya yeni doęum yapmıř ya da emziren bir kadın çalıřanın saęlık durumu nedeniyle bir iř sözleřmesi kapsamındaki iři yapamaması halinde, makul düzenleme saęlama yükümlülüęünün bir parçası olarak, aynı iřyerinde saęlık durumuna uygun bir iřin yapılmasını talep etme hakkına sahip olacaktır.

7. Hamile veya yeni doęum yapmıř ya da emziren bir çalıřanın iř kořullarının daha az aęır hale getirilememesi veya saęlık raporunda belirtilen tarihler ya da hamilelik, yeni doęum yapmıř olma veya emzirme durumu dikkate alınarak hafif iřlere getirilememesi halinde, çalıřan iř sözleřmesi kapsamındaki görevlerini yerine getirmekten muaf tutulur. Görevden muafiyet süresi, bu Kanunun 46(2)(i) ve 47(1)(i) maddelerinde öngörüldüęü ģekilde geçici iř göremezlik süresi olarak deęerlendirilmez. Bir çalıřanın görevden muaf tutulduęu süre boyunca alacaęı ücret konusu, çalıřan ile iřveren arasında varılacak mutabakatla belirlenir.

8. Doęum izni, ebeveyn izni veya yeni doęan evlat edinme izninin sona ermesinin ardından, çalıřan aynı istihdam kořulları altında aynı iře geri dönme ve ilgili izni almamıř olması durumunda hak kazanacaęı iyileřtirilmiř istihdam kořullarından yararlanma hakkına sahip olacaktır.

Gürcistan Teřkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 21 – İř seyahatleri

1. İř seyahati, bir çalıřanın iř yerinin iřveren tarafından iřin menfaatleri doęrultusunda geçici olarak deęiřtirilmesidir.
2. Bir çalıřanın iřveren tarafından iř seyahatine gönderilmesi, iř seyahatinin süresi yıllık 45 takvim gününü ařmadıkça, iř sözleřmesinin temel kořullarının deęiřtirilmesi olarak kabul edilmeyecektir.
3. İřveren tarafından bu maddenin 2. paragrafında belirtilen sürenin ařılması, iř sözleřmesinin temel kořullarının deęiřtirilmesi olarak kabul edilir.
4. Bir iřveren, iř seyahatlerinin masrafları için bir çalıřana tam ödeme yapacaktır.
5. Bu maddenin normları, iř kanunuyla aksi belirlenmedikçe geçerli olacaktır.

Gürcistan Teřkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 22 – Mesleki geliřimin kolaylařtırılması

1. İřverenler, alıřanların niteliklerinin yükseltilmesini kolaylařtırmalıdır.
2. Doęum izni, ebeveyn izni veya yeni doęan evlat edinme izni süresinin bitiminden sonra, çalıřanın talebi üzerine, iřveren, iř sözleřmesi kapsamındaki iřin yerine getirilmesi için gerekli olması ve iřverene orantısız bir yük getirmemesi halinde, çalıřanın niteliklerinin yükseltilmesini saęlayacaktır.
3. Bir çalıřanın bir mesleki yeniden eęitim, ileri eęitim veya dięer bir eęitim kursuna katılmasına iřveren tarafından karar verirse, çalıřanın böyle bir kursa katılımı çalıřma süresine dahil edilir ve creti ödenir.

Gürcistan Teřkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 23 – Kurum içi iř yönetmelikleri

1. Bir iřveren, kurum içi iř yönetmelikleri hazırlayabilir. Bir iřveren, kurum içi çalıřma yönetmeliklerini okuması için bir çalıřanın kullanımına sunmalıdır.

2. Kurum içi çalışma yönetmelikleri, aşağıdakileri belirleyebilecek yazılı bir belge teşkil eder:
 - a) Bir çalışma haftasının süresi, bir çalışma gününün başlangıcı ve bitişi ve vardiyalı çalışma durumunda vardiyaların süresi;
 - b) Molaların süresi;
 - c) ücretlendirme için zaman, yer ve prosedür;
 - d) ücretli izin süreleri ve söz konusu iznin verilmesine ilişkin prosedür;
 - e) ücretsiz izin süreleri ve söz konusu iznin verilmesine ilişkin prosedür;
 - f) istihdam koşullarına uyulmasına ilişkin kurallar;
 - g) teşvik ve yükümlülük türleri ve bunların uygulanmasına ilişkin prosedür;
 - h) başvuruların/şikayetlerin incelenmesine ilişkin prosedürler.
3. İşin özelliklerine bağlı olarak, bir işveren kurum içi çalışma yönetmelikleri kapsamında özel prosedürler oluşturabilir.
4. Bir işveren, bir kurumda çalışanlar arasında eşit muamele ilkesine uyulmasını sağlamak için önlemler alacak ve kurumun kurum içi çalışma yönetmeliklerine ve diğer belgelerine ayrımcılık karşıtı hükümler dahil edecek ve bunlara uyulmasını sağlayacaktır.
5. Bir işveren, makul düzenleme çerçevesinde Engelli Kişilerin Haklarına ilişkin Gürcistan Kanunu'nun 36. Maddesinde öngörülen zorunlu standartlara/normlara uymak ve bunları uygulamak da dahil olmak üzere, istihdam yerinde engelli kişilerin haklarının hayata geçirilmesini teşvik edecektir.
6. Bu Kanuna, bir bireysel iş sözleşmesine veya bir toplu iş sözleşmesine aykırı olan bir kurum içi çalışma yönetmeliği hükmü geçersiz olacaktır.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Kısım V – Çalışma Süresi, Molalar ve Dinlenme Süreleri

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 24 – Çalışma Süresi

1. Standart çalışma süresi, bir çalışanın işverenin emrinde çalıştığı ve faaliyetlerini veya görevlerini yerine getirdiği herhangi bir süredir. Çalışma süresine molalar ve dinlenme süreleri dahil değildir.
2. Standart çalışma süresi haftada 40 saati aşmayacaktır.
3. Kesintisiz 8 saatten fazla üretim/iş süreci gerektiren özel çalışma koşullarına sahip işletmelerde standart çalışma süresi haftada 48 saati geçemez. Gürcistan Hükümeti, sosyal ortaklara danıştıktan sonra, özel çalışma koşullarına sahip sektörlerin bir listesini hazırlayacaktır.
4. Çalışma günleri (veya vardiyalar) arasındaki kesintisiz dinlenme süresi 12 saatten az olmayacaktır.
5. Çalışma gününün 6 saatten uzun olduğu durumlarda, bir çalışan mola verme hakkına sahip olacaktır. Mola süresi taraflar arasında varılacak mutabakatla belirlenecektir. Çalışma gününün 6 saatten uzun olmadığı durumlarda, mola süresi en az 60 dakika olacaktır.
6. Emzirme süresi 12 ayın altında olan çalışanlar günde en az 1 saat ek mola talep edebilirler. Emzirme molası çalışma süresine dahil edilecek ve ödeme yapılacaktır.

7. Bu maddenin 4. paragrafında belirtilen günlük 12 saatlik dinlenme süresine ek olarak, işverenler her yedi günlük dönemde her çalışanın kesintisiz en az 24 saat dinlenme hakkına sahip olmasını sağlar. Tarafların anlaşması halinde, çalışan 14 günden fazla olmamak kaydıyla iki kez üst üste 24 saatlik bir dinlenme süresinden yararlanabilir.

8. 16-18 yaş arasındaki reşit olmayan kişilerin çalışma süresi haftada 36 saati ve günde 6 saati geçemez.

9. 14-16 yaş arasındaki reşit olmayan kişilerin çalışma süresi haftada 24 saati ve günde 4 saati geçemez.

10. Engelli bir kişinin yasal temsilcisi ya da destekçisi, dinlenme günlerine ek olarak ayda bir kez ücretli bir dinlenme gününden daha yararlanabilir ya da kurum içi çalışma yönetmeliklerinde öngörülenden farklı bir çalışma süresi üzerinde anlaşılabilir.

11. İşverenler, yazılı olarak ve/veya elektronik ortamda, çalışanların iş günü içinde çalıştıkları saatlerin kaydını tutmalı ve iş organizasyonunun özel yapısı nedeniyle bu mümkün olmadığı takdirde, çalışma süresinin (çalışılan saatlerin) aylık kayıtlarını çalışana sunmalıdır. İşverenler çalışma süresi (çalışılan saat) kayıtlarını 1 yıl boyunca saklamalıdır. Çalışma süresi kayıtlarının şekli, sosyal ortaklara danışıldıktan sonra Gürcistan İşgal Altındaki Bölgelerden Ülke İçinde Yerinden Edilen Kişiler, Çalışma, Sağlık ve Sosyal İşler Bakanı ('Bakan') tarafından belirlenir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 25 – Vardiyalı çalışma için çalışma süresi

1. İşverenin faaliyetlerinin 24 saat kesintisiz üretim/iş süreci gerektirdiği durumlarda, taraflar, bu Kanunun 22(4) maddesinin gerekliliklerine halel getirmeksizin ve çalışılan saatlere uygun dinlenme sürelerinin çalışana tanınması koşuluyla vardiyalı çalışma sözleşmesi imzalayabilirler.

2. Vardiyalı çalışma, üretim/iş sürecinin çalışan için belirlenen çalışma haftasından daha uzun süre devam etmesini sağlamak amacıyla, işçilerin aynı iş istasyonlarında belirli bir programa göre, dönüşümlü olarak da dahil olmak üzere, birbirlerini takip ettikleri vardiyalı bir çalışma düzenleme yöntemidir.

3. Arka arkaya iki vardiya çalışmak yasaktır.

4. Vardiyalı çalışma ve bir vardiyadan diğerine geçiş, işin özel niteliğine dayalı olarak işveren tarafından onaylanan bir vardiya çizelgesi ile belirlenecektir. Acil bir ihtiyaç nedeniyle yapılması mümkün olmadığı sürece, vardiya çizelgesindeki bir değişiklik çalışana en az 10 gün önce bildirilecektir.

5. Madencilik sektöründe çalışma süresini düzenleyen kurallar, sosyal ortaklara danışıldıktan sonra Bakan tarafından belirlenir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 26 – Çalışma süresinin toplanması prosedürü

Çalışma koşulları dikkate alınarak, günlük veya haftalık çalışma süresinin gözlemlenmesinin mümkün olmadığı durumlarda, çalışma süresinin toplanması için bir prosedür getirilebilir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 27 – Fazla mesai

1. Fazla mesai, bir çalışan tarafından taraflar arasında anlaşmaya varılarak standart çalışma süresinden daha uzun bir süre boyunca yapılan çalışmadır. Reşit olmayan kişiler tarafından yapılan toplam fazla mesai, çalışma günü başına 2 saati ve çalışma haftası başına 4 saati geçemez.

2. Fazla mesai için saat ücreti artırılarak ödenecektir. Söz konusu ödemenin miktarı taraflar arasında mutabakatla belirlenecektir. Fazla mesai, fazla mesai yapıldıktan sonra ödenecek aylık ücretle birlikte ödenir.
3. Taraflar, fazla mesaiyi telafi etmek için bir çalışana fazla mesaiyle ek olarak orantılı bir dinlenme süresi verilmesi konusunda anlaşabilirler. Taraflar arasında aksi bir sözleşme ile belirlenmediği sürece, çalışana işin yapılmasından sonra en geç 4 hafta içinde ek bir dinlenme süresi verilecektir.
4. İşveren, işverenin objektif ihtiyacı nedeniyle böyle bir bildirim mümkün olmadığı sürece, bir çalışana yapılacak fazla mesai çalışmasını söz konusu çalışmadan 1 hafta önce bildirmelidir.
5. Bir çalışan aşağıdaki durumlarda fazla mesai yapacaktır:
 - a) fazla mesai ücreti olmaksızın, doğal afetleri önlemek ve/veya sonuçlarını ortadan kaldırmak;
 - b) fazla mesai ücreti ile, iş kazalarını önlemek ve/veya sonuçlarını ortadan kaldırmak.
6. Hamile kadınların, yeni doğum yapmış veya emziren kadınların, engellilerin, reşit olmayanların, engellilerin yasal temsilcilerinin veya destekçilerinin ya da 3 yaşından küçük çocuğu olan kişilerin rızaları olmaksızın fazla mesai yaptırılması yasaktır.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 28 – Gece çalışma sınırlamaları

1. Bu Kanunun amaçları doğrultusunda, gece vakti 22:00 ile 6:00 arasındaki süreyi ifade eder.
2. Gece işçisi, normal çalışma süresinin en az 3 saatinde gece çalışan ve yıllık çalışma süresinin belirli bir oranında gece çalışan herhangi bir işçidir. Gece çalışmasının yıllık çalışma süresine oranı, sosyal ortaklara danışıldıktan sonra Bakan tarafından belirlenir.
3. Reşit olmayan kişiler, hamile kadınlar ve yeni doğum yapmış veya emziren kadınlar gece işlerinde çalıştırılmaz. Engelli kişiler veya 3 yaşından küçük çocuğu olan kişiler, rızaları olmadan gece işlerinde çalıştırılmaz.
4. Zorlu, zararlı veya tehlikeli işler yapan gece çalışanları için azami çalışma süresi 24 saatlik bir dönemde 8 saati aşmayacaktır. Bu kural vardiyalı çalışma için geçerli değildir.
5. Gece çalışanın talebi üzerine işveren, masrafları kendisine ait olmak üzere, tıbbi gizlilik ilkesine uygun olarak gece çalışana işe giriş öncesi ve sonraki periyodik tıbbi muayeneleri sağlayacaktır. Tıbbi muayenelerin sıklığı ve kapsamı sosyal ortaklara danışıldıktan sonra Bakan tarafından belirlenir.
6. Doktor raporuna göre gece çalışmasından dolayı sağlık sorunu yaşayan bir gece çalışanın işvereni, mümkünse, onu uygun bir gündüz işine transfer etmelidir. (1 Nisan 2021 tarihinden itibaren yürürlüğe girecektir)]

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 29 – Tıbbi Muayene Hakkı

1. Hamile bir kadına, söz konusu muayenenin çalışma süresi içinde yapılması gerekiyorsa, talebi üzerine tıbbi muayene için ek süre verilecektir.
2. Tıbbi muayeneyi kanıtlayan belgelerin ibraz edilmesi üzerine, hamile bir kadının tıbbi muayeneler nedeniyle işe gelmediği saatler mazeretli olarak kabul edilir ve ücreti korunur.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

İşbu Çeviri...
KÖKOPİDEN...
Tarahtından Aslına Sadık Kalınarak Tercüme Edilmiştir.
Yeminli... Tercüman Sayış HURMAZ

FIRAT
TERCÜME
TÜRKİYE DİŞ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 56/7 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firat-tercu.me.tr E-Posta: info@firat-tercu.me.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

Madde 30 – Tatiller

1. Tatiller aşağıdaki şekildedir:

- a) 1 ve 2 Ocak – Yeni Yıl Tatili;
- b) 7 Ocak – Noel Günü, İsa Mesih'in Doğumu;
- c) 19 Ocak – Yortu, İsa Mesih'in Vaftizi;
- d) 3 Mart – Anneler Günü;
- e) 8 Mart – Dünya Kadınlar Günü;
- f) 9 Nisan – Gürcistan'ın Bağımsızlığını Yeniden Kazandırma Yasası'nın kabul edildiği gün; ulusal birlik, ulusal rıza ve Gürcistan'ın ulusal bütünlüğü için ölenlerin anıldığı gün;
- g) Paskalya tatilleri - Kutsal Cuma, Kutsal Cumartesi, Paskalya Pazarı - Rabbimiz İsa Mesih'in Diriliş Günü, Paskalya Pazartesi - Tüm Ruhlar Günü (taşınabilir bayram);
- h) 9 Mayıs – Faşizme Karşı Zafer Günü;
- i) 12 Mayıs – Meryem Ana evi olarak Gürcistan Günü, Gürcistan Apostolik Kilisesi'nin Kurucusu Havari Aziz Andrew'u Anma Günü, Umut Günü;
- j) 26 Mayıs – Gürcistan'ın Bağımsızlık Günü;
- k) 28 Ağustos – Aziz Meryem Ana Günü (Mariamoba)
- l) 14 Ekim – 'Mtskhetoba' (Svetitskhovloba bayramı)
- m) 23 Kasım – Aziz George Bayramı

2. Bir çalışan, bu Kanunda öngörülen tatil günleri yerine, iş sözleşmesi ile belirlenecek başka dinlenme günleri talep etme hakkına sahiptir.

3. Bu Kanunda öngörülen tatil günlerine ek olarak, Gürcistan Hükümeti tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle başka tatil günleri de belirlenebilir. Bir işveren, Gürcistan Hükümeti'nin bir yönetmeliğiyle belirlenen izin günü yerine, çalışanın bu Kanunun 24(7) maddesinde atıfta bulunulan bir sonraki dinlenme gününde çalışmasını talep edebilir.

4. Bir çalışanın bu maddenin 1. fıkrasında belirtilen tatillerde çalışması halinde, bu çalışma fazla çalışma olarak kabul edilir ve ücretlendirme koşulları bu Kanunun 27(2) ve (3) maddeleri uyarınca belirlenir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Kısım VI – İzin

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 31 – İzin Süresi

1. Bir çalışan yılda en az 24 iş günü ücretli izin kullanma hakkına sahip olacaktır.

2. Bir çalışan yılda en az 15 iş günü ücretsiz izin kullanma hakkına sahip olacaktır.
3. Zorlu, zararlı veya tehlikeli çalışma koşulları altında çalışan bir çalışana yılda 10 takvim günü ek ücretli izin verilir.
4. Bir iş sözleşmesi, bu maddede öngörülenlerden farklı hüküm ve koşulları tanımlayabilir. Bu tür hüküm ve koşullar bir çalışanın durumunu kötüleştirmeyecektir.
5. Bir iş sözleşmesinin işverenin inisiyatifıyla feshedilmesi halinde, işveren kullanılmayan izinler için çalışana iş ilişkisinin süresiyle orantılı olarak tazminat ödemekle yükümlüdür.
6. Bir iş sözleşmesinde yer alan ve yıllık ücretli izin hakkını reddeden ya da göz ardı eden bir hüküm geçersiz olacaktır.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 32 – İzin verme prosedürü

1. Bir çalışan 11 ay çalıştıktan sonra izin talep etme hakkına sahip olacaktır. Taraflar arasında varılacak mutabakatla, çalışana söz konusu süre dolmadan da izin verilebilir.
2. Taraflar arasında varılacak mutabakatla, ikinci çalışma yılından itibaren bir çalışana çalışma yılı içinde herhangi bir zamanda izin verilebilir.
3. Taraflar arasında anlaşmaya varılması halinde, çalışan iznini parça parça kullanabilir.
4. İzin, geçici iş göremezlik süresini, hamilelik veya ebeveynlik iznini, yeni doğan evlat edinme iznini veya ek ebeveynlik iznini içermez.
5. İş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, işveren çalışanlara ücretli izin verme sırasını belirleyebilir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 33 – Ücretsiz izin almadan önce işverene bildirimde bulunma yükümlülüğü

Çalışan, ücretsiz izne ayrılırken, acil tıbbi gereklilik veya ailevi koşullar nedeniyle böyle bir bildirim mümkün olmadığı sürece, izne ayrılmadan 2 hafta önce işverene bildirimde bulunmalıdır.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 34 – İzin talebinde bulunma hakkının başlaması

1. İzin talebinde bulunma hakkının başlangıcının hesaplanmasına ilişkin süre, çalışanın fiilen çalıştığı sürenin yanı sıra işverenin kusuru nedeniyle boşa geçen süreyi de kapsayacaktır.
2. İzin talebinde bulunma hakkının başlangıcının hesaplanmasına ilişkin süre, çalışanın haklı bir neden olmaksızın işe gelmediği veya 7 iş gününden fazla ücretsiz izin aldığı süreyi içermez.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 35 – Ücretli iznin taşınmasına ilişkin istisnai durumlar

İşbu Çeviri, **İNGİLİZCE ASLINDAN**
FOTOKOPİDEN ÇIKARILAN
Taraftan Asına Sadık Kalınarak Tercüme Edilmiştir.
Yeminli Tercüman Savaş HUKMİ'Z

FIRAT
TERCÜME
TURİZM DİŞ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 307 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercume.com.tr - E-posta: firat@firat.com.tr - firta@firat.com.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

1. Çalışana cari yıl için ücretli izin verilmesinin iş sürecinin normal seyri üzerinde olumsuz bir etkisi olabilecekte, izin çalışanın rızasıyla bir sonraki yıla devredilebilir. Reşit olmayan bir kişinin ücretli izni bir sonraki yıla devredilemez.

2. Ücretli izinler 2 yıl üst üste ertelenemez.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 36 – İzin ödemesi

Bir çalışanın izin ücreti, önceki 3 ayın ortalama ücretine göre belirlenir ve çalışanın işe başlamasından itibaren veya son izin döneminden sonra çalıştığı sürenin 3 aydan az olduğu durumlarda, izin ücreti çalışılan ayların ortalama ücretine göre belirlenir. Bir çalışana aylık bazda sabit ücret ödenmesi durumunda, izin ücreti son ayın ücretine göre belirlenecektir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Kısım VII – Hamilelik, Ebeveynlik, Yeni Doğan Evlat Edinme ve Ek Ebeveynlik İzni

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 37 – Hamilelik İzni ve Ebeveynlik İzni

1. Bir çalışana, talebi üzerine, 126 takvim günü ücretli doğum izni ve doğum sırasında komplikasyon olması veya ikiz çocuk doğması halinde 143 takvim günü ücretli doğum izni verilir.

2. Çalışanlar, bu maddenin 1. paragrafı kapsamındaki izin süresini kendi takdirlerine bağlı olarak hamilelik ve doğum sonrası dönemlere dağıtabilirler.

3. Bir çalışana, talebi üzerine 604 takvim günü ebeveynlik izni ve doğum sırasında komplikasyon olması veya ikiz çocuk doğması halinde 587 takvim günü ebeveynlik izni verilir. İzinin 57 takvim günü için ödeme yapılacaktır.

4. Bu maddenin 3. paragrafında öngörülen ebeveynlik izni süresi, çocuğun annesi veya babası tarafından tamamen veya kısmen kullanılabilir. Bu maddenin 1. paragrafında öngörülen hamilelik izninden yararlanmak münhasıran çocuğun annesinin hakkıdır, ancak çocuğun babasının da söz konusu iznin çocuğun annesi tarafından kullanılmayan günlerinden yararlanma hakkı vardır.

5. Ebeveynlik iznine ayrılan çalışan, izne ayrılmadan 2 hafta önce işverene bildirimde bulunmalıdır. Çalışan, hamilelik izninin ücretli kısmını ve ebeveynlik iznini sırasıyla 183 veya 200 takvim günü boyunca kullanacaktır.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 38 – Yenidoğan Evlat Edinme İzni

On iki aylıktan küçük bir bebeği evlat edinen çalışanlara, talepleri üzerine, çocuğun doğumundan itibaren 550 takvim günü süreyle yeni doğan evlat edinme izni verilecektir. İzinin 90 takvim günü için ödeme yapılacaktır.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 39 – Hamilelik izni, ebeveynlik izni ve yeni doğan evlat edinme izni için ödeme yapılması

İNGİLİZCE ASLINDAN
ÇOKOKİDEN
Taratımından Aslına Sadık Kalınlık İyileştirilmiştir.
Yeminli Tercümcü. Tercüman Savaş KURMUZ

FIRAT
TERCÜME
TURİZM DİŞ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Kat: 1 / ANKİS Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (Dış) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercu.me.tr E-mail: info@firat.com.tr - info@firat.com.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

Hamilelik izni, ebeveynlik izni ve yeni doğan evlat edinme izni, Gürcistan mevzuatı tarafından belirlenen usullere uygun olarak Gürcistan Devlet Bütçesinden ödenecektir. Ücretli hamilelik izni ve ücretli ebeveynlik izni ile ücretli yeni doğan evlat edinme izni için nakit ödenek toplamda en fazla 1.000 GEL olacaktır. İşverenler ve çalışanlar söz konusu izin süreleri için ekstra ücret konusunda mutabık kalabilirler.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 40 – Ek Ebeveynlik İzni

1. Bir çalışana, talebi üzerine, çocuk 5 yaşına gelene kadar, yılda 2 haftadan az olmamak kaydıyla, kısmen veya tamamen 12 haftalık ek ücretsiz ebeveyn izni verilebilir.
2. Çocuğa fiilen bakan herhangi bir çalışana ek ebeveynlik izni verilebilir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Kısım VIII – Ücretlendirme

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 41 – Ücretlerin ödenme şekli, miktarı ve zamanı

1. Ücret, temel veya asgari ücret veya maaş ya da nakdi veya ayni olarak ödenen ve bir çalışan tarafından işverenden işin ifası karşılığında doğrudan veya dolaylı olarak alınan diğer herhangi bir ödemedir.
2. İş sözleşmesi, ücretin şeklini ve miktarını belirleyecektir.
3. Ücretler en az ayda bir kez ödenecektir.
4. İşveren, ödemenin veya uzlaşmanın geciktiği her gün için çalışana geciken tutarın %0,07'sini ödeyecektir. Bu kural, bu Kanunun 48(9) maddesinde öngörülen kazanç kaybı tazminatı için geçerli değildir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 42 – Boşta geçen sürelerde ücretlendirme

1. İş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, işverenin kusurundan kaynaklanan boşta geçen süre boyunca çalışana ücreti tam olarak ödenir.
2. Çalışanın kusuru nedeniyle boşta geçen süreler ücretlendirilmeyecektir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 43 – Ücret kesintisi

1. Bir işveren, bir çalışanın ücretinden fazla ödemeleri veya iş ilişkileri kapsamında çalışan tarafından işverene ödenmesi gereken her türlü meblağı kesebilir.
2. Ücretten yapılan götürü kesintinin toplam tutarı ücretin %50'sini geçemez.

INGİLİZCE ASLINDAN
KÖKOPİDENİ TÜRKÇE
Tarafından Aslına Sadık Kalınarak Tercüme Edilmiştir.
Yerini

FIRAT
TERCÜME
TÜRKİYE DİŞ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Hızlıca ÇANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 29 67 (pbox) Tel: 0312 418 86 44
www.firatercume.com.tr E-Posta: info@firatercume.com.tr
Mithatpaşa V.D. 396 996 56 18

Madde 44 – İş ilişkilerinin sona ermesi üzerine nihai uzlaşma

Bir çalışanla iş ilişkisi sona erdiğinde, işveren, aksi bir iş sözleşmesi veya kanunla belirlenmediği sürece, iş ilişkisinin sona ermesinden itibaren en geç 7 takvim günü içinde nihai bir uzlaşma sağlanmalıdır.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Kısım IX – Çalışma Koşullarına Riayet

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 45 – Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı hakkı

1. İşverenler, çalışanların yaşamı ve sağlığı açısından mümkün olduğunca güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamalıdır.
2. İşverenler, makul bir süre içinde, çalışanların hayatını ve sağlığını veya doğal çevrenin güvenliğini etkileyen tüm faktörlerle ilgili olarak çalışanlara tam, tarafsız ve kapsamlı bilgi sağlamalıdır.
3. Çalışanlar, yasalara aykırı olan veya iş güvenliği standartlarının eksikliği nedeniyle kendilerinin veya üçüncü bir kişinin hayatını ve sağlığını, mülkünü veya doğal çevrenin güvenliğini açıkça ve önemli ölçüde tehlikeye atan bir işi, görevi veya talimatı yerine getirmeyi reddedebilir. Çalışanlar, bir iş sözleşmesi kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyi reddetme gerekçelerini derhal işverene bildirmelidir.
4. İşverenler, iş güvenliğini sağlayan önleyici bir sistem oluşturmalı ve çalışanlara iş güvenliği ile ilgili riskler ve riskleri önlemeye yönelik tedbirler hakkında zamanında bilgi vermelidir. Ayrıca, işverenler çalışanları tehlikeli ekipmanların kullanımına ilişkin kurallar hakkında bilgilendirmeli ve gerekirse çalışanlara kişisel koruyucu ekipman sağlamalıdır. Teknolojik gelişmelere göre, işverenler tehlikeli ekipmanları zamanında güvenli veya daha az tehlikeli ekipmanlarla değiştirmeli ve çalışanların güvenliği ve sağlıklarının korunması için diğer tüm makul adımları atmalıdır.
5. Bir işveren, bir iş kazasının etkilerini zamanında tespit etmek ve ortadan kaldırmak, ilk yardım uygulamak ve tahliye gerçekleştirmek için makul olan her türlü adımı atmalıdır.
6. Bir işveren, çalışanın sağlığının bozulmasından kaynaklanan işle ilgili zararları ve gerekli tedavi masraflarını tam olarak tazmin etmelidir.
7. İşverenler, gebe kadınların kendilerinin veya ceninlerinin esenliğini ve fiziksel veya ruhsal sağlığını tehlikeye atacak işlerde çalışmasını engellemelidir.
8. Ağır, zararlı ve tehlikeli işlerin bir listesi ve masrafları işveren tarafından karşılanmak üzere çalışanların zorunlu periyodik tıbbi muayenelerine ilişkin durumlar ve prosedürler de dahil olmak üzere iş güvenliği düzenlemeleri Gürcistan mevzuatı tarafından belirlenecektir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Kısım X – İş İlişkilerinin Askıya Alınması ve İş Sözleşmelerinin Feshi

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

İşbu Çeviri İNGİLİZCE ASLINDAN
KOPYAKİDEN TÜRKÇE
Taraftmdan Aslına Sadık Kalınarak Tercüme Edilmiştir.
Yeminli Tercüman SAVAŞ HURMÜZ

FIRAT
TERCÜME
TURİZM DİŞ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2. Cd. No: 36/7 Kızılay / ANK. Pbx: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercume.com.tr E-posta: info@firattercume.com.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

Madde 46 – İş ilişkilerinin askıya alınması

1. İş ilişkilerinin askıya alınması, iş ilişkilerinin sona erdirilmesiyle sonuçlanmayan, bir iş sözleşmesi kapsamında işin geçici olarak yerine getirilmemesi anlamına gelir.
2. İş ilişkilerinin askıya alınma gerekçeleri aşağıda belirtilen şekildedir:
 - a) grev;
 - b) lokavt;
 - c) aktif ve/veya pasif oy hakkı kullanması;
 - d) Gürcistan'ın usul mevzuatında öngörülen durumlarda bir soruşturma, kovuşturma veya yargı makamı önüne çıkma;
 - e) zorunlu askerlik hizmeti;
 - f) yedek askerlik hizmeti;
 - g) hamilelik izni, ebeveynlik izni, yeni doğan evlat edinme izni veya ek ebeveynlik izni;
 - h) Kadına yönelik şiddet ve/veya aile içi şiddet mağdurunun, resmi görevlerini daha fazla yerine getiremeyecek durumda olması halinde, yılda en fazla 30 takvim günü süreyle bir sığınma evine ve/veya kriz merkezine yerleştirilmesi;
 - i) İş göremezlik süresi birbirini izleyen 40 takvim gününü aşmadıkça veya toplam iş göremezlik süresi 6 aylık dönem başına 60 takvim gününü aşmadıkça geçici iş göremezlik;
 - j) niteliklerin yükseltilmesi, mesleki yeniden eğitim veya yılda 30 takvim gününü aşmayan eğitim;
 - k) ücretsiz izin;
 - l) ücretli izin.
3. Bir çalışanın bu maddenin 2. paragrafında (b bendi hariç) belirtilen gerekçelerden herhangi birine dayanarak iş ilişkilerinin askıya alınmasını talep etmesi halinde, işveren iş ilişkilerini makul bir süre için askıya alır. Söz konusu talebin sunulmasının ardından, askıya alma gerekçeleri ortadan kalkıncaya kadar iş ilişkileri askıya alınmış sayılacaktır.
4. İş ilişkilerinin askıya alındığı durumlarda, bu maddenin 2(f) ve (l) paragraflarında belirtilen durumlar haricinde, Gürcistan mevzuatı veya bir iş sözleşmesi ile aksi belirlenmedikçe çalışana ücret ödenmez.
5. Gürcistan usul kanununda öngörülen davalarda bir soruşturma, kovuşturma veya yargı makamı önüne çıkmaya ilişkin masraflar, Gürcistan mevzuatı tarafından belirlenen usullere uygun olarak Gürcistan Devlet Bütçesinden ödenir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 47 – İş sözleşmelerinin feshi için gerekçeler

1. İş sözleşmelerinin feshi için gerekçeler aşağıda belirtilen şekildedir:
 - a) ekonomik koşullar ve/veya küçülmeyi gerektiren teknolojik veya organizasyonel değişiklikler;
 - b) iş sözleşmesinin sona ermesi;
 - c) bir iş sözleşmesi kapsamında işin tamamlanması;
 - d) bir çalışanın yazılı bir başvuru temelinde bir pozisyondan/işten gönüllü olarak istifa etmesi;

- e) taraflar arasında yapılan yazılı bir sözleşme;
- f) bir çalışanın niteliklerinin veya mesleki becerilerinin, çalışanın sahip olduğu pozisyonla/yapacağı işle uyumsuzluğu;
- g) bir çalışanın bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ve/veya kurum içi çalışma yönetmelikleri kapsamındaki yükümlülüklerini ağır bir şekilde ihlal etmesi;
- h) Bir çalışanın bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ve/veya kurum içi çalışma yönetmelikleri kapsamındaki yükümlülüklerini ihlal etmesi durumunda, söz konusu bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ve/veya kurum içi çalışma yönetmelikleri kapsamındaki disiplin adımlarından herhangi biri son bir yıl içinde çalışana karşı atılmışsa;
- i) İş göremezlik süresinin birbirini izleyen 40 takvim gününü aşması veya 6 aylık bir süre içinde toplam iş göremezlik süresinin 60 takvim gününü aşması ve aynı zamanda çalışanın bu Kanunun 31. Maddesi kapsamındaki iznini kullanmış olması halinde, iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, uzun süreli iş göremezlik;
- j) işin yapılmasını engelleyen bir mahkeme kararının veya başka bir kararın yürürlüğe girmesi;
- k) Bu Kanunun 67(3) maddesi uyarınca bir mahkeme tarafından verilen ve kesinleşen bir grevin yasadışı ilan edilmesine ilişkin karar;
- l) gerçek kişi olan bir işverenin veya bir çalışanın ölümü;
- m) tüzel kişi olan bir işverene karşı tasfiye işlemlerinin başlatılması;
- n) iş sözleşmesinin feshini haklı kılan diğer objektif koşullar.

2. Bu maddenin 1(g) ve (h) paragraflarında öngörülen kurum içi çalışma yönetmelikleri kapsamındaki bir yükümlülüğün ihlali, ancak kurum içi çalışma yönetmeliklerinin iş sözleşmesinin ayrılmaz bir parçası olması halinde iş sözleşmesinin feshine dayanak teşkil edebilir.

3. Bir iş sözleşmesinin bu maddenin 1(n) paragrafında belirtilen gerekçeyle feshedilmesi halinde, işveren bu Kanunun 48(1) ve (2) maddelerinde öngörülen yazılı bildirimde iş sözleşmesinin feshini haklı kılan objektif durumu kanıtlamakla yükümlüdür.

4. Reşit olmayan kişilerin yasal temsilcileri veya velayet/vesayet makamları, çalışmaya devam etmenin reşit olmayan kişinin hayatını, sağlığını veya diğer önemli çıkarlarını tehlikeye atması halinde, reşit olmayan kişiyle yapılan bir iş sözleşmesinin feshedilmesini talep edebilir.

5. Aşağıdaki durumlarda iş ilişkilerinin sona erdirilmesi kabul edilemez:

- a) Bu maddenin 1. paragrafında belirtilenler dışındaki gerekçelerle;
- b) Bu Kanunun 4. maddesinde atıfta bulunulan ayrımcılık temelinde;
- c) Bu maddenin 1(b), (c), (d), (e), (g), (h), (j) veya (l) paragrafında belirtilen nedenlerle iş sözleşmesinin feshi hariç olmak üzere, kadın çalışanın hamileliğini işverene bildirmesinden itibaren bu Kanunun 46(2)(g) maddesinde belirtilen süre boyunca;
- d) çalışanın zorunlu askerlik hizmetine veya yedek askerlik hizmetine alınması nedeniyle ve/veya çalışanın zorunlu askerlik hizmeti veya yedek askerlik hizmeti süresince, iş sözleşmesinin bu maddenin 1(b), (c), (d), (e), (g), (h), (j) veya (l) paragrafında belirtilen nedenlerle feshedilmesi hariç;
- e) Bu maddenin 1(b), (c), (d), (e), (g), (h), (j) veya (l) paragrafında belirtilen gerekçelerle iş sözleşmesinin feshi hariç olmak üzere, mahkemede jüri üyesi olduğu süre boyunca.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 48 – İş sözleşmelerinin feshine ilişkin prosedür

İNGİLİZCE ASLINDAN
FOTOKOPİDEN ALINMIŞTIR
Taraftan Aslına Sadık Kalınarak Tercüme Edilmiştir.
Yerlilik Tercüman Savaş MURATZ

FIRAT
TERCÜME
TÜRKİYE DİŞ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7, Nizliay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercu.com.tr E-posta: firat@firattercu.com.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

1. İş sözleşmesinin işveren tarafından bu Kanunun 47(1)(a), (f), (i) veya (n) maddelerinde belirtilen nedenlerden herhangi biriyle feshedilmesi halinde, işveren durumu en az 30 takvim günü önceden işçiye yazılı olarak bildirir. Böyle bir durumda, çalışana en az 1 aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenecektir.
2. İş sözleşmesinin işveren tarafından bu Kanunun 47(1)(a), (f), (i) veya (n) maddelerinde belirtilen nedenlerden herhangi biriyle feshedilmesi halinde, işveren durumu en az 3 takvim günü önceden işçiye yazılı olarak bildirebilir. Böyle bir durumda, çalışana en az 2 aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenecektir.
3. İş sözleşmesinin bu Kanunun 47(1)(d) maddesinde belirtilen nedenlerle çalışanın inisiyatifıyla feshedilmesi halinde, çalışan durumu en az 30 takvim günü önceden işverene yazılı olarak bildirir.
4. Bir çalışan, işverenin iş sözleşmesini feshettiğine dair bildirimini aldıktan sonra 30 takvim günü içinde, işverenden iş sözleşmesini feshetme gerekçelerinin yazılı olarak kanıtlanmasını talep edebilir.
5. İşveren, çalışanın talepte bulunmasından sonra 7 takvim günü içinde iş sözleşmesini feshetme gerekçelerini yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür.
6. Bir çalışan, işverenin yazılı gerekçesini aldıktan sonra 30 takvim günü içinde, işverenin iş sözleşmesini feshetme kararına karşı mahkemeye başvurabilir. Bir mahkemenin çalışan tarafından açılan bir davayı kabul etmemesi veya reddetmesi halinde, çalışan davanın kabul edilmemesi veya davanın reddedilmesi kararını aldıktan sonra 30 takvim günü içinde aynı davayı yeniden açabilir.
7. Bir işveren, çalışanın talebini iletmesinden sonraki 7 takvim günü içinde iş sözleşmesini feshetme gerekçelerini yazılı olarak bildirmezse, çalışan 7 takvim günlük sürenin dolmasından sonraki 30 takvim günü içinde işverenin iş sözleşmesini feshetme kararına karşı mahkemeye başvurabilir. Böyle bir durumda, uyuşmazlığa ilişkin gerçeklerin belirlenmesinde ispat yükümlülüğü işverene ait olacaktır. Çalışanın işverenden bu maddenin 4. paragrafında belirtilen gerekçelerin yazılı olarak kanıtlanmasını talep etmemesi halinde, çalışan işverenin iş sözleşmesinin feshine ilişkin kararına karşı, işverenin iş sözleşmesinin feshine ilişkin bildirimini almasından itibaren 30 takvim günü içinde mahkemeye başvurabilir.
8. Bir işverenin iş sözleşmesini feshetme kararı mahkeme tarafından geçersiz ilan edilirse, işveren, mahkeme kararı uyarınca, iş sözleşmesi feshedilen kişiyi işe iade eder veya kişiye eşit bir iş sağlar veya mahkeme tarafından belirlenen miktarda tazminat öder.
9. Bir çalışan, bu maddenin 8. paragrafında öngörüldüğü şekilde işe iade edilmenin veya eşit bir iş verilmesinin veya bunun karşılığında tazminat almanın yanı sıra, iş sözleşmesinin feshedildiği tarihten işverenin iş sözleşmesini feshetme kararının geçersiz olduğunu ilan eden nihai mahkeme kararının uygulandığı tarihe kadar olan kazanç kaybı için tazminat talep edebilir. Kazanç kaybı tazminatının belirlenmesinde mahkeme, bu maddenin 1. veya 2. paragrafı uyarınca işveren tarafından işçiye verilen kıdem tazminatını dikkate alır.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 49 – Toplu işten çıkarma

1. Toplu işten çıkarma, iş sözleşmelerinin işveren tarafından 30 takvim günü için, çalışanın kişiliğine veya davranışına bağlı olmayan bir temelde veya iş sözleşmelerinin sona ermesiyle feshedilmesi olarak kabul edilir:
 - a) Çalışan sayısının 20'den fazla ancak 100'den az olduğu bir kurumda en az 10 çalışan ile.
 - b) Çalışan sayısının 100'den fazla olduğu bir kuruluştaki çalışanların en az %10'u ile.
2. Bir işveren toplu işten çıkarma planlıyorsa, olası bir anlaşmaya varmak amacıyla makul bir süre içinde çalışan derneğiyle (veya çalışan derneği yoksa çalışan temsilcileriyle) istişarelere başlamalıdır. İstişareler toplu işten çıkarmaları önlemenin veya işten çıkarılacak çalışanların sayısını azaltmanın yollarını ve yöntemlerini ve işten çıkarılan çalışanlarla ilgili olarak yeniden istihdam olasılığını ve yeniden eğitimlerinin desteklenmesini içerecektir.
3. Bir işveren, toplu işten çıkarmadan en az 45 takvim günü önce Bakanlığa ve iş sözleşmelerini feshetme...

İşbu Çeviri... ASLINDAN
YOKOPİDEN... İNGİLİZCE/TÜRKÇE
Tarafından Aslına Sadık ve Hakkarak Çevirimi Edilmiştir.
Yeminli... Tercüman Sadık MURMİZ

FİREKİ
TERCÜME
TÜRKİZE / DİS TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 28 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firake.com.tr - firake@firake.com.tr - firake@yeminli-tercu.me.com
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

feshedilen çalışanlara yazılı bir bildirim gönderir. İşveren, Bakanlığa gönderilen bildirim bir nüshasını çalışan derneğine (veya çalışan derneği yoksa çalışan temsilcilerine) iletir. Toplu işten çıkarma, bildirim Bakanlığa gönderilmesinden 45 takvim günü sonra yürürlüğe girer.

4. Çalışanlara yapıcı teklifler sunmaları için fırsat tanınacaktır. İşveren, çalışan derneğine (veya çalışan derneği yoksa çalışan temsilcilerine) yazılı olarak aşağıdaki bilgileri verecektir: planlanan toplu işten çıkarmanın nedenleri, işten çıkarılacak çalışanların sayısı ve kategorisi, kuruluştaki toplam çalışan sayısı ve kategorileri, toplu işten çıkarmanın gerçekleşeceği süre ve işten çıkarılacak çalışanların hangi kriterlere göre seçildiği ve tazminat ödendiği.

5. Bir işveren, bu maddenin 4. paragrafında atıfta bulunulan bilgilere ilişkin olarak çalışanlar derneğine (veya çalışanlar derneği yoksa çalışan temsilcilerine) gönderdiği yazılı bildirim bir kopyasını Bakanlığa gönderir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 50 – Bir işletmenin devredilmesi

1. Bu Kanunun amaçları doğrultusunda:

a) “bir işletmenin devredilmesi”, bir teşebbüsün veya işletmenin ya da bir teşebbüsün veya işletmenin bir kısmının, diğerlerinin yanı sıra, kimliğini ve/veya önemli ölçüde benzerliğini koruyan bir ekonomik faaliyetin, yani merkezi veya yan bir ekonomik faaliyeti sürdürme amacına sahip organize bir kaynak grubunun devrini de içeren bir işlem veya kanun temelinde devredilmesi anlamına gelir;

b) “devreden”, bir işletmenin devredilmesinden ötürü bir teşebbüs veya işletme ya da bir teşebbüs veya işletmenin bir kısmı bakımından işveren olmaktan çıkan herhangi bir gerçek veya tüzel kişi ya da bir grup kişi anlamına gelecektir;

c) “devralan”, bir işletmenin devri nedeniyle işveren haline gelen herhangi bir gerçek veya tüzel kişi veya bir grup kişi anlamına gelecektir.

2. Bir işletmenin devredilmesi, iş sözleşmesinin feshi için gerekçe teşkil etmeyecektir. Bu durum, ilgili ön koşullara uymak kaydıyla, bu Kanunun 47(1)(a) maddesinde atıfta bulunulan gerekçeyle iş sözleşmesini feshetme hakkını engellemez.

3. Devreden, bir işletmenin devredildiği tarihte mevcut olan iş ilişkilerinden doğan hak ve yükümlülükleri, söz konusu devir nedeniyle, devralana geçer.

4. Devreden, devralanı iş ilişkilerinden doğan haklar veya yükümlülükler konusunda bilgilendirmemesi, söz konusu hakların veya yükümlülüklerin devredilmesini ve çalışanların devreden veya devralanla ilgili haklarının devredilmesini engellemez.

5. Bir işletmenin devredilmesini takiben, devralan, toplu sözleşmenin sona ermesine veya erken feshine ya da başka bir toplu sözleşmenin yürürlüğe girmesine kadar toplu sözleşmede kararlaştırılan hüküm ve koşullara uymaya devam eder. Bir toplu sözleşmede kararlaştırılan hüküm ve koşullar, devreden için geçerli olduğu gibi devralan için de geçerli olacaktır. Bu yükümlülük, bir işletmenin devredilmesinden itibaren 1 yıl süreyle geçerli olacaktır.

6. Teşebbüs veya işletmenin ya da teşebbüs veya işletmenin bir bölümünün özerkliğini koruması halinde, teşebbüsün devrinden etkilenen çalışanları temsil eden çalışanlar birliğinin statüsü ve işlevi aynı süre ve aynı koşullarla korunur.

7. Devreden ve devralan, işletmenin devrinden etkilenen çalışanları temsil eden çalışanlar derneğini aşağıdaki konularda bilgilendirir: devir tarihi; devir nedenleri; devrin çalışanlar açısından hukuki, ekonomik ve sosyal sonuçları ve çalışanlarla ilgili olarak öngörülen tedbirler. Çalışan derneğinin bulunmadığı hallerde, söz konusu bilgiler her halükarda devirden önce çalışanlara ve/veya çalışan temsilcilerine sağlanacaktır.

8. Devreden, bu maddenin 7. paragrafında atıfta bulunulan bilgileri bir teşebbüsün devrinden 30 gün önce bir çalışan derneğine sağlar. Devralan, söz konusu bilgileri, çalışanların istihdam koşullarıyla ilgili olarak teşebbüsün devrinden doğrudan etkilenmelerinden 30 gün önce, zamanında ve her halükarda çalışan birliğine

İstisna Çeviri...
İNGİLİZCE...ASLINDAN
FOTOKOPİDEN...
TARAFIMDAN ASLINA SADIK KALDIRILAN...
Yeminli...Tercüman Savaş AKUĞAÇI

FIRAT
TERCÜME
TÜRKİYE GİRİŞİ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercume.com.tr e-posta: info@firattercume.com.tr firat@firattercume.com.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

verecektir.

9. Devreden veya devralan, çalışanlarıyla ilgili tedbirlerin konulmasını öngörüyorsa, bu tedbirlerle ilgili olarak mutabakat almak amacıyla, söz konusu tedbirlerden en az 30 gün önce çalışanların temsilcilerine danışacaktır.
10. Bir iş sözleşmesinin, bir işletmenin devredilmesinin istihdam koşullarında çalışanın aleyhine bir değişiklik yaratması nedeniyle sona ermesi halinde, işveren iş sözleşmesinin sona ermesinden sorumlu kabul edilir.
11. Bu madde, Gürcistan İflas İşlemleri Kanunu uyarınca iflas durumlarında işletmelerin devri için geçerli olmayacaktır.
11. Bu madde, Gürcistan Göreve İade ve Alacaklıların Taleplerinin Toplu Olarak Karşılanması Kanunu uyarınca iflas durumlarında işletmelerin devri için geçerli olmayacaktır. *(1 Nisan 2021 tarihinden itibaren yürürlüğe girecektir)]*

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Gürcistan Teşkilat Kanunu 28 Ocak 2021 No. 100 - internet sitesi, 29.1.2021

Madde 51 – Bir işverenin talimatı üzerine çalışmaya devam edilmesi

Bir iş sözleşmesi sona ermişse, ancak işin özel niteliği nedeniyle işin derhal durdurulması insan sağlığına önemli ölçüde zarar verebilir ve/veya tehlikeye atabilirse, çalışan, işverenin talimatıyla, söz konusu durum sona erene kadar çalışmaya devam eder ve işveren çalışana ücretini öder.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Bölüm III Toplu İş İlişkileri

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Kısım XI – Örgütlenme Özgürlüğü

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 52 – Genel koşullar

1. Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ön izin almaksızın dernek kurabilir ve/veya başka derneklere üye olabilirler.
2. İşveren dernekleri veya çalışan dernekleri kendi tüzüklerini ve yönetmeliklerini geliştirebilir, yönetim organlarını kurabilir, temsilcilerini seçebilir ve faaliyetlerini yönetebilir.
3. İşveren dernekleri veya işçi dernekleri federasyonlar ve konfederasyonlar kurabilir ve bunlara katılabilir. Söz konusu dernek, federasyon veya konfederasyon, uluslararası bir işveren derneğine veya uluslararası bir çalışan derneğine katılabilir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

İngilizce ASLINDAN
TÜRKÇE
KOPYIDEN
Türkçeye
Tercüme edilmiştir.
Yeminli Tercüman Savaş HURMÜZ

FİRAT
TERCÜME
TÜRK İŞİ BAĞIŞÇILIK VE İŞÇİ HAKLARI LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 23 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercume.com.tr - E-posta: firat@firattercume.com.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

Madde 53 – Bir çalışan derneğine üye olma temelinde ayrımcılık yasağı

1. Bir çalışan derneğine üye oldukları veya bu derneğin faaliyetlerine katıldıkları için çalışanlara karşı ayrımcılık yapılması ve/veya aşağıda belirtilen amaçlara yönelik başka herhangi bir eylemde bulunulması yasaktır:

- Bir çalışan derneğine katılmayı reddetmeleri veya dernekten çıkmaları karşılığında çalışanları işe almak veya işlerini muhafaza etmek;
 - Bir çalışan derneğine üye oldukları veya bu derneğin faaliyetlerine katıldıkları için çalışanlarla iş ilişkilerini kesmek veya çalışanlara başka türlü eziyet etmek.
2. Çalışanlar, işverenlerle anlaşarak çalışma süresi boyunca bir çalışan derneğinin faaliyetlerine katılabilirler.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 54 – İşveren dernekleri ve çalışan derneklerinin faaliyetlerine müdahale yasağı

- İşveren dernekleri ve çalışan dernekleri ile bunların üyeleri ve temsilcileri, birbirlerinin faaliyetlerine hiçbir şekilde müdahale edemezler.
- Bu maddenin amaçları doğrultusunda, işveren derneklerinin veya çalışan derneklerinin faaliyetlerine müdahale etmek, söz konusu dernekler üzerinde kontrol sağlamak amacıyla mali veya diğer yollarla bu derneklerin faaliyetlerini engellemeye yönelik her türlü eylemi kapsar.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Kısım XII – Toplu Sözleşmeler

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 55 – Genel koşullar

- Bir toplu sözleşme bir veya daha fazla işveren/bir veya daha fazla işveren sendikası ile bir veya daha fazla çalışan sendikası arasında imzalanır.
- Toplu sözleşme:
 - İstihdam koşullarını belirlemelidir;
 - bir işveren ve bir çalışan arasındaki ilişkileri düzenlemelidir;
 - Bir veya daha fazla işveren/bir veya daha fazla işveren sendikası ile bir veya daha fazla çalışan sendikası arasında imzalanmalıdır.
- Toplu sözleşmenin koşullarını taraflar kendileri belirleyecektir.
- Taraflardan birinin toplu sözleşme imzalanması için bir girişimde bulunması halinde, taraflar iyi niyet çerçevesinde toplu pazarlık yapacaklardır.
- Toplu pazarlık yapılırken, taraflar birbirlerine pazarlıkla ilgili konular hakkında bilgi verecektir. Taraflardan biri diğer tarafa gizli bilgi vermeyebilir ve gizli ve/veya diğer bilgilerin verildiği/verildiği durumlarda, taraf diğer tarafın bu bilgileri gizli tutmasını talep edebilir.
- Devlet veya belediye organları toplu sözleşmelerin akdedilmesi sürecine müdahale edemez. Müdahaleler sonucunda akdedilen bir sözleşme geçersiz olacaktır.

Madde 56 – Temsil

1. Bir toplu sözleşmenin akdedilmesi veya feshedilmesi ya da koşullarının değiştirilmesi veya çalışanların haklarının korunması için, bir çalışan derneği temsilcisi aracılığıyla hareket eder.
2. Temsil, ilgili çalışan derneği tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak onaylanacaktır.
3. Bir çalışan derneğinin temsilcisi, yasal olarak ehliyetli herhangi bir gerçek kişi olabilir.
4. Bir çalışan derneğinin temsilcisi, yalnızca kendisine temsil hakkı veren çalışanların çıkarları doğrultusunda hareket eder.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 57 – Toplu sözleşmeler

1. Bir toplu sözleşme sadece yazılı olarak akdedilebilir.
2. Bir toplu sözleşme belirli süreli ve ucu açık olabilir.
3. Belirli süreli bir toplu iş sözleşmesi, yürürlüğe girdiği tarihi ve sona erme tarihini içerecektir.
4. Ucu açık bir toplu sözleşme, revizyonu, değiştirilmesi ve feshi için hükümler içermelidir.
5. Bir toplu sözleşmenin varlığı, işverenlerin veya çalışanların iş ilişkilerini sona erdirme haklarını sınırlamaz. Bu durum, söz konusu sözleşmeye taraf olan diğer çalışanlarla iş ilişkilerinin sona ermesi sonucunu doğurmayacaktır.
6. Bir toplu sözleşme, sözleşmenin konularını belirleyecektir.
7. Bir toplu sözleşme kapsamındaki yükümlülükler, sözleşmenin tarafları için geçerli olacaktır. Bir işveren ile bir veya daha fazla işçi sendikası arasında bir toplu sözleşme imzalanmışsa ve ilgili işletmenin çalışanlarının %50'sinden fazlası söz konusu işçi sendikasına üye ise, aynı işletmenin diğer çalışanları da toplu sözleşmeye taraf olmak için işverene yazılı bir talepte bulunabilir. İşveren söz konusu yazılı talebi aldıktan sonra 30 takvim günü içinde yerine getirecektir. Bu paragraf, ilgili işletmenin çalışanlarının %50'sinden azına sahip olan diğer herhangi bir çalışan sendikasının işverenle ayrıca müzakere etmesini ve ayrı bir toplu sözleşme imzalamasını engellemez.
8. Bir toplu sözleşmenin hükümleri, toplu sözleşme kapsamındaki çalışanların bireysel iş sözleşmelerinin ayrılmaz bir parçası olacaktır.
9. Bir toplu iş sözleşmesinin bu Kanuna aykırı hükümleri geçersizdir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Bölüm IV Yükümlülükler ve İhtilaflar

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

İşin Çeviri İNGİLİZCE ASLUNDAN
FOTOKOPİDEN TÜRKÇE
Taraftından Aslına Sadık Kalmış ve Tercüme Edilmiştir.
Yeminli Tercüman İsmail HURMİLİZ

FIRAT
TERCÜME
TURİZM DİŞ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 3672 Yeniköy / ANK. Faks: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 38 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercume.com.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

Kısım XIII – Yükümlülükler

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 58 – Verilen zarardan dolayı maddi sorumluluk

Bireysel iş ilişkilerinde, bir tarafın diğerine verdiği zarar Gürcistan mevzuatında belirlenen usullere uygun olarak tazmin edilir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 59 – Yükümlülüklerle ilişkin yazılı sözleşmeler

1. Yazılı bir sözleşme, işin özel niteliğinden kaynaklanıyorsa, bir çalışanın bireysel sorumluluğunun türünü ve kapsamını tanımlayabilir.
2. Kendisine devredilen değerli eşyaları depolayan, işleyen, satan (devreden), taşıyan veya bir üretim sürecinde kullanan yetişkin bir çalışanla tam maddi sorumluluk üzerine yazılı bir sözleşme yapılabilir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 60 – İş sözleşmeleri kapsamındaki kısıtlamalar

1. Bir iş sözleşmesi, çalışanın iş sözleşmesinin koşullarını yerine getirirken edindiği bilgi ve becerileri kendi işvereni ile rekabet eden bir işveren lehine kullanmama yükümlülüğünü öngörebilir. Bu sınırlama, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra 6 ay daha uzatılabilir, ancak söz konusu sınırlama süresince işverenin çalışana en az iş ilişkisinin sona erdiği anda ödenen tutarda ücret ödemesi şarttır.
2. Bu maddenin 1. paragrafı kapsamındaki sınırlama eğitim, bilim veya kültür alanında çalışanlara uygulanamaz.
3. Bu madde kapsamındaki gerekliliklerin ihlal edilmesinden kaynaklanan her türlü zarar, Gürcistan mevzuatı tarafından belirlenen usullere uygun olarak tazmin edilecektir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Kısım XIV – İhtilaflar

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 61 – İhtilaflar

1. İhtilaf, iş ilişkilerinin devam ettiği süre esnasında ortaya çıkan bir anlaşmazlıktır. İhtilafların çözümü, iş sözleşmesinin taraflarının yasal çıkarlarına uygundur.
2. Anlaşmazlık, taraflardan birinin diğerine yazılı olarak anlaşmazlık bildiriminde bulunmasının ardından ortaya çıkacaktır.
3. İhtilaf gerekçeleri aşağıda belirtilenler olabilir:
 - a) Gürcistan mevzuatı kapsamında insan hak ve özgürlüklerinin ihlali;

İngilizce Aslından
Kopyiden Kopyeye
Parafından Aslına Sadık Kalmak İçin Tercüme Edilmiştir.
Yeminli Tercüman Savaş MURMÜZ

FIRAT
TERCÜME
TURİZM DİŞ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 20 67 (mbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firatto.com.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

- b) bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi koşullarının ihlali veya istihdam koşullarının ihlali;
- c) Bir işveren ile bir çalışan arasında bireysel bir iş sözleşmesinin temel koşulları ve/veya bir toplu iş sözleşmesinin koşulları konusunda bir anlaşmazlık olması halinde; söz konusu anlaşmazlık, bu Kanunun 62. veya 63. maddelerinde öngörülen uzlaştırma usullerine uygun olarak çözülür.
4. Bir ihtilafın gözden geçirilmesi, iş ilişkilerinin askıya alınmasını gerektirmez.
5. Bireysel iş ilişkileri sırasında ortaya çıkan bir ihtilaf, bu Kanunun 62. maddesinde öngörülen uzlaştırma usullerine uygun olarak ve/veya mahkemeye veya tahkime başvurularak çözülür.
6. Toplu iş ilişkileri sırasında ortaya çıkan bir ihtilaf, bu Kanunun 63. maddesinde öngörülen uzlaştırma usullerine uygun olarak ve/veya mahkemeye veya tahkime başvurularak çözülür.
7. İlgili bir ihtilaf durumunda, bir toplu sözleşmeye taraf olan bir çalışan, önyargısız olarak, diğer belirli konulara ilişkin haklarını bireysel olarak koruyabilir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 62 – Bireysel ihtilafların incelenmesi ve çözümü

1. Bireysel bir ihtilaf, taraflar arasında uzlaştırma prosedürleri kapsamında çözülür; bu durum, bir çalışan ile bir işveren arasında yapılan doğrudan müzakereleri içerir.
2. Taraflardan biri, uzlaştırma prosedürlerinin başlatıldığını diğer tarafa yazılı olarak bildirecektir. Bildirimde, ihtilafın nedenleri ve tarafların iddiaları belirtilir.
3. Diğer taraf, bu maddenin 2. paragrafında atıfta bulunulan yazılı bildirimini inceler ve bildirimini aldıktan sonra 10 takvim günü içinde kararını yazılı olarak tarafa bildirir.
4. Taraflar veya temsilcileri, mevcut iş sözleşmesinin bir parçası haline gelecek olan kararları yazılı olarak alırlar.
5. Taraflar, bu maddenin 2. paragrafında atıfta bulunulan yazılı bildirimini aldıktan sonra 14 takvim günü içinde ihtilaf konusunda bir anlaşmaya varamazlarsa, taraflardan biri söz konusu ihtilafı mahkemeye götürebilir.
6. Taraflardan biri, bu maddenin 2. paragrafında atıfta bulunulan yazılı bildirimini aldıktan sonra 14 takvim günü içinde uzlaştırma prosedürlerine katılmaktan kaçınırsa, ihtilafın gerçeklerine ilişkin ispat yükümlülüğü bu tarafa ait olacaktır.
7. Taraflar bir ihtilafı tahkime götürme konusunda mutabık kalabilirler.
8. Taraflar, ihtilaf devam ederken hiçbir durumda bir talebin miktarını artıramaz veya ihtilafın konusunu değiştiremez.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 63 – Toplu ihtilafların incelenmesi ve çözümü

1. Bir toplu ihtilaf (bir işveren ile bir grup çalışan (en az 20 çalışan)) veya bir işveren ile bir çalışan derneği arasındaki ihtilaf, taraflar arasında uzlaştırma usulleri çerçevesinde çözülür. Bu, bir işveren ile bir grup çalışan veya bir işveren ile bir çalışan derneği arasında doğrudan müzakereleri veya taraflardan birinin Bakanlığa uygun bir yazılı bildirim göndermesi halinde arabuluculuğu içerir.
2. Taraflardan biri, uzlaştırma prosedürlerinin başlatıldığını diğer tarafa yazılı olarak bildirecektir. Bildirimde, ihtilafın nedenleri ve tarafların iddiaları belirtilir.

İngilizce Aslından
Fotokopiden
Taraftan Aslına Sadık Kalınarak Tercüme Edilmiştir.
Yeminli Tercüman Savaş NURMİZ

FIRAT
TERCÜME
TÜRLÜ DİŞ TİCARİET LTD. ŞTİ.
İzmir 2. Cd. No: 36/7 KIZILGÖZ ANK. FAKS: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 25 67 (pbx) Tel: 0312 418 66 44
www.firattercume.com.tr E-Posta: firta@firat.com.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

3. Müzakerelerin herhangi bir aşamasında anlaşmaya varmak için, taraflardan biri arabuluculuğu başlatmak üzere bir ihtilaf arabulucusunun atanması amacıyla Bakanlığa yazılı olarak başvurabilir. Bildirim aynı gün söz konusu ihtilafın diğer tarafına iletilecektir.

4. Bakanlık, bu maddenin 3. paragrafında atıfta bulunulan yazılı bildirim alındıktan sonra, Gürcistan Hükümeti'nin normatif bir yasasıyla onaylanan uzlaştırma prosedürleri kapsamında toplu uyuşmazlıkların incelenmesi ve çözülmesi prosedürüne uygun olarak bir ihtilaf arabulucusu atayacaktır. Kamu yararının yüksek olduğu durumlarda, Bakanlık, taraflardan birinin yazılı başvurusu olmaksızın, ihtilafın herhangi bir aşamasında kendi inisiyatifiyle bir ihtilaf arabulucusu atayabilir. Bir ihtilaf arabulucusunun atanması hususu ilgili taraflara yazılı olarak bildirilecektir.

5. Bakanlık, ihtilafın herhangi bir aşamasında uzlaştırma prosedürlerini sona erdirme kararı alabilir.

6. Taraflar uzlaştırma prosedürlerine katılacak ve ihtilaf arabulucusu tarafından bu amaçla düzenlenen toplantılara iştirak edeceklerdir.

7. Bakanlığın talep etmesi durumunda, ihtilaf arabulucusu kendisine ihtilafı ilgili bir rapor gönderecektir.

8. Taraflar bir ihtilafın herhangi bir aşamasında ihtilafı tahkime götürme konusunda anlaşabilirler.

9. Bir ihtilaf arabulucusu, ihtilaf arabulucusu olarak haberdar olduğu hiçbir bilgi veya belgeyi ifşa etmemekle yükümlüdür.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 64 – Grev ve lokavt

1. Grev, bir uyuşmazlık durumunda, bir çalışanın iş sözleşmesi kapsamındaki görevlerini tamamen veya kısmen yerine getirmeyi geçici ve gönüllü olarak reddetmesidir. Gürcistan mevzuatı tarafından belirlenen kişiler greve katılamazlar.

2. Lokavt, bir uyuşmazlık durumunda, bir işverenin iş sözleşmesi kapsamındaki görevlerini tamamen veya kısmen yerine getirmeyi geçici ve gönüllü olarak reddetmesidir.

3. Toplu uyuşmazlık halinde, grev hakkı ve lokavt uygulama hakkı, bu Kanunun 63(3) maddesi uyarınca Bakanlığa yazılı olarak bildirilmesinden veya bu Kanunun 63(4) maddesi uyarınca Bakanlığın kendi inisiyatifiyle bir ihtilaf arabulucusu atamasından itibaren 21 takvim günü geçtikten sonra doğar.

4. Toplu uyuşmazlık durumunda, uyuşmazlığın tarafları grev veya lokavtın zamanını, yerini ve türünü ve greve katılanların sayısını grev veya lokavttan en geç 3 takvim günü önce birbirlerine ve Bakanlığa yazılı olarak bildirirler.

5. Grev veya lokavt sırasında taraflar uzlaştırma prosedürlerini yürütürler.

6. Lokavt 90 takvim gününden fazla sürmemelidir.

7. Grev veya lokavt sırasında işveren işçiye ücret ödemekle yükümlü değildir.

8. Grev ya da lokavt, iş ilişkilerinin sona erdirilmesi için bir gerekçe teşkil etmeyecektir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 65 – Bir grev veya lokavtın ertelenmesi veya askıya alınması

İnsan yaşamı ve sağlığı veya doğal çevrenin güvenliği ya da kritik hizmet sağlayıcılarının çalışmaları tehlikeye girerse, mahkeme bir defaya mahsus olmak üzere grev veya lokavtın başlamasını en fazla 30 gün süreyle erteleyebilir veya başlamış bir grev veya lokavtı aynı süreyle askıya alabilir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

İsmi: Cemal İNGİLİZCE ASLINDAN
KÖKÜPİDEN
tarafından Aslına Sadık Kalınarak Tercüme Edilmiştir.
Yeminli Tercüman Davut HURMAZ

FİRAT
TERCÜME
TURİZM UŞ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 367 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 18 67 (Pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firat-tercu.me.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

Madde 66 – Kritik hizmetler

1. Bir çalışan, tamamen kesintiye uğraması halinde toplumun genelinin veya belirli bir kesiminin yaşamına, kişisel güvenliğine veya sağlığına yönelik açık ve yakın bir tehdit oluşturacak faaliyetleri yürütmek için çalışıyorsa, hiçbir durumda grev hakkını tam olarak kullanamaz.
2. Bu maddenin 1. paragrafında atıfta bulunulan faaliyetleri içeren kritik hizmetlerin (dar anlamda) listesi, sosyal ortaklara danışıldıktan sonra Bakanlık tarafından belirlenir. Kritik hizmet sağlayıcıları için çalışanlar, asgari bir hizmetin sağlanmasını temin etmeleri halinde grev hakkını kullanabilirler. Asgari hizmetin sınırları, sosyal ortaklara danışıldıktan sonra Bakanlık tarafından belirlenir. Bakanlık, asgari hizmetin sınırlarını belirlerken, yalnızca toplumun genelinin veya belirli bir kesiminin yaşamının, kişisel güvenliğinin veya sağlığının korunması için gerekli olan iş süreçlerini dikkate alacaktır.
3. Grev hakkını tam olarak kullanamayan çalışanlar, toplu ihtilafın bu Kanunun 63. maddesi uyarınca uzlaştırma işlemleri, arabuluculuk ve/veya tahkim yoluyla çözülmesini talep edebilirler.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 67 – Yasadışı grev ve lokavt

1. Olağanüstü hal veya sıkıyönetim sırasında, grev hakkı veya lokavt uygulama hakkı Gürcistan Cumhurbaşkanı'nın bir kararnamesiyle sınırlandırılabilir. Kararname, Gürcistan Başbakanının tasdik imzasını gerektirecektir.
2. Taraflardan birinin uzlaştırma prosedürlerine katılmaktan kaçınması ve grev veya lokavt düzenlemesi halinde, grev veya lokavt yasadışı ilan edilir.
3. Bir mahkeme, bir grev veya lokavtın yasadışı ilan edilmesine ilişkin bir karar verir. Bu karar ilgili taraflara derhal bildirilecektir. Bir grev veya lokavtın yasadışı ilan edilmesine ilişkin bir mahkeme kararı gecikmeden uygulanır.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 68 – Çalışanların Garantileri

1. Bir çalışanın greve katılması, iş disiplininin ihlali olarak değerlendirilmez ve grev yasadışı olmadığı sürece, iş sözleşmesinin feshine dayanak teşkil etmez.
2. Mahkemenin lokavtı yasadışı ilan etmesi halinde, işveren çalışanlarla iş ilişkilerini yeniden tesis etmeli ve boşa geçen çalışma saatleri için tazminat ödemelidir.
3. Greve katılmayan ancak grev nedeniyle işini yapamayan bir çalışan, tarafların anlaşmasıyla, işveren tarafından başka bir işe nakledilebilir veya askıya alınan süre için saatlik ücret oranı üzerinden tazminat alabilir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 69 – Arabuluculuk sonucunda varılan anlaşmaların uygulanması

1. Bu Kanunun 63. maddesinde belirtilen bir toplu iş uyuşmazlığı konusunda arabuluculuk sonucunda anlaşmaya varılması halinde, uyuşmazlığın tarafları anlaşmanın uygulanması için mahkemeye başvurabilir. Bu tür anlaşmaların uygulanmasında Gürcistan Medeni Usul Kanunu tarafından belirlenen usuller geçerli olacaktır.
2. Anlaşmanın içeriği Gürcistan mevzuatına, Gürcistan'daki kamu düzenine aykırıysa veya anlaşmanın içeriği nedeniyle uygulanması mümkün değilse, mahkeme arabuluculuk sonucunda varılan anlaşmanın uygulanmasını

Çeviri...
KOPYIDEN...
Tarafından Aslına Sadık Kalınarak Tercüme Edilmiştir.
Yeminli... Tercüman Savas HUNALIZ

FIRAT
TERCÜME
TÜRKİYE DİŞ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firat-tercume.com.tr - firat@firat-tercume.com.tr - info@firat-tercume.com.tr
Mithatpaşa V.B: 386 008 56 18

reddedecektir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Bölüm IV1 (Silindi)

Gürcistan Teşkilat Kanunu 12 Haziran 2013 No. 729 - internet sitesi, 4.7.2013

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Kısım XII1 – (Silindi)

Gürcistan Teşkilat Kanunu 12 Haziran 2013 No. 729 - internet sitesi, 4.7.2013

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 521 – (Silindi)

Gürcistan Teşkilat Kanunu 12 Haziran 2013 No. 729 - internet sitesi, 4.7.2013

Gürcistan Teşkilat Kanunu 5 Temmuz 2018 No. 3114 - internet sitesi, 11.7.2018

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 522 – (Silindi)

Gürcistan Teşkilat Kanunu 12 Haziran 2013 No. 729 - internet sitesi, 4.7.2013

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 523 – (Silindi)

Gürcistan Teşkilat Kanunu 12 Haziran 2013 No. 729 - internet sitesi, 4.7.2013

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 524 – (Silindi)

Gürcistan Teşkilat Kanunu 12 Haziran 2013 No. 729 - internet sitesi, 4.7.2013

Gürcistan Teşkilat Kanunu 15 Temmuz 2020 No. 6857 - internet sitesi, 28.7.2020

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

İşbu Çeviri İNGİLİZCE ASLUNDAN
FOTOKOPİDEN TÜRKÇE
Taraflarımdan Aslına Sadık Kalınarak Teşhümme Edilmiştir.
Yeminli Tercüman Savaş BURNALIZ

FIRAT
TERCÜME
TURİZM DİŞ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 17 Kızıllı / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercu.me.tr E-Posta: firat@firat.com.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

Bölüm V

İşyerinde Bilgilendirme ve Danışmanlık

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Kısım XV – İşyerinde Bilgilendirme ve Danışmanlık Sağlanması

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 70 – İşveren ve çalışan arasında bilgi ve danışmanlık sağlanmasının teşvik edilmesi

1. En az 50 işçi çalıştıran işletmelerde, işverenler düzenli olarak bu bölümde belirlenen prosedüre uygun şekilde bilgilendirme ve danışmanlık sağlamalıdır.
2. Çalışanların bilgi edinme ve danışmanlık hakkı, çalışan temsilcileri aracılığıyla kullanılabilir. Bu bölümün amaçları doğrultusunda, çalışan temsilcisi aşağıdaki kişilerden biri olabilir:
 - a) Bu Kanunun 3. maddesinde atıfta bulunulan bir çalışan derneğinin temsilcisi, yani çalışan derneğinin tüzüğü uyarınca bir çalışan derneğini temsil etme yetkisine sahip bir kişi;
 - b) bu maddenin 3. paragrafı uyarınca seçilen yetkili bir çalışan temsilcisi.
3. Çalışanlar, ilgili işletmenin çalışanlarının en az yarısının katıldığı bir toplantıda oy çokluğuyla belirli bir süre için yetkili bir çalışan temsilcisi seçer. Bu toplantıdaki gelişmeler ve alınan kararlar toplantı tutanağına yansıtılır. Yetkili çalışan temsilcilerinin sayısı, aşağıdaki ilkeye uygun olarak doğrudan çalışanlar tarafından belirlenir: bir işletmede 50 ila 100 arasında çalışanın istihdam edildiği durumlarda, çalışanlar en az 3 yetkili çalışan temsilcisi seçer ve bir işletmede 100'den fazla çalışanın istihdam edildiği durumlarda, çalışanlar ek olarak her 100 çalışan için 1 yetkili çalışan temsilcisi seçer. Bir işletmede istihdam edilen çalışanların en az %10'unun yazılı talebi olması halinde, işveren yetkili çalışan temsilcilerini seçme imkanı sağlayacaktır.
4. Bir veya daha fazla çalışan derneğinin bulunduğu ve çalışanların yetkili çalışan temsilcilerinin bulunduğu bir işletmede, işverenle ortak bir mutabakat için, temsil ettikleri üye sayısı ile orantılı olarak yetkili temsilciler belirlerler, böylece her bir üye için en az bir yetkili temsilci sağlanmış olur.
5. Hem bir çalışan derneği temsilcisinin hem de yetkili bir çalışan temsilcisinin bulunduğu bir işletmede, işveren, gerekirse, yetkili bir çalışan temsilcisinin varlığının çalışan derneğinin veya temsilcilerinin konumunu zayıflatmamasını sağlamak ve yetkili çalışan temsilcisi ile çalışan derneği arasında ilgili tüm konularda işbirliğini teşvik etmek için uygun önlemleri alır.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 71 – Bilgilendirme ve danışmanlık için prosedürler

1. İşverenler, çalışan temsilcilerine aşağıdaki konularda bilgi ve danışmanlık sağlayacaktır:
 - a) işletmenin faaliyetlerinin ve ekonomik durumunun yakın zamandaki ve muhtemel gelişimi;
 - b) işletme içindeki ve çalışanların ücretlerini ve istihdam koşullarını önemli ölçüde etkileyebilecek ve/veya iş ilişkilerinin devamına yönelik bir tehdit oluşturabilecek öngörülen her türlü tedbir hakkında istihdamın durumu, yapısı ve muhtemel gelişimi;

İNGİLİZCE
ASLINDAN
TÜRKÇE
FOTOKOPİDEN
Taraftan Aslına Sadık Kalınarak Tercüme Edilmiştir
Yeminli Tercüman Savaş HURMAZ

FIRAT
TERCÜME
FIRAT DİS TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Kızılgöy / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firatercume.com.tr E-posta: info@firatercume.com.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

c) İş organizasyonunda önemli değişikliklere yol açması muhtemel kararlar.

2. Bir işveren, çalışanların çıkarlarını etkileyebilecek bir karar almadan en geç 30 gün önce, makul bir süre içinde çalışan temsilcilerine ilgili bilgileri vermelidir. Söz konusu bilgiler yazılı olarak verilecektir. Bilgilerin içeriği, çalışan temsilcilerinin yeterli bir çalışma yapmasına ve danışmanlığın hazırlanmasına olanak sağlamalıdır.

3. İşveren ve çalışan temsilcileri, işveren tarafından sağlanan bilgiler temelinde, bu maddenin 1. paragrafında atıfta bulunulan konular hakkında konsültasyon alırlar.

Not: Bu bölümün amaçları doğrultusunda, istişare, mümkün olduğu ölçüde ilgili bir konunun karara bağlanması için olası bir anlaşmaya varmak amacıyla işveren ve çalışan temsilcileri arasında iyi niyetle yapılan görüş alışverişi ve diyalogdur.

4. Danışmanlık, bir işletmenin yöneticisi veya (varsa) ilgili yönetim kademesinin bir temsilcisi ile çalışanların temsilcileri arasında yapılacak toplantılar yoluyla gerçekleştirilir. Bu toplantıların süresi ve düzenliliği yeterli olacaktır. Söz konusu toplantılar, çalışan temsilcilerinin, çalışanların görüş ve önerilerine işverenin verdiği yanıtlar ve bu yanıtların gerekçeleri hakkında bilgi edinmelerini sağlayacaktır.

5. İşveren ve çalışan temsilcisi, bilgilendirme ve danışmanlık için pratik mekanizmalar üzerinde yazılı olarak anlaşabilirler. Özel kanunlar tarafından halihazırda zorunlu kılınmadığı durumlarda, bir toplu sözleşme, işveren tarafından çalışan temsilcisine bilgi ve danışmanlık sağlanması için sahada bir kurul kurulmasına yönelik bir mekanizma öngörebilir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 72– Gizli Bilgi

1. Çalışan temsilcileri ve onlara yardımcı olan uzmanlar, işletmenin meşru menfaatleri doğrultusunda kendilerine verilmiş olan gizli bilgileri çalışanlara veya üçüncü şahıslara ifşa edemezler. Bu yasadık, çalışanların temsilcileri veya uzmanları nerede olurlarsa olsunlar, görev sürelerinin sona ermesinden sonra da geçerli olmaya devam edecektir.

2. Bir işveren, söz konusu bilgi veya danışmanın niteliği objektif kriterlere göre işletmenin işleyişine ciddi zarar verecek veya işletmeye hanel getirecek nitelikteyse, bilgi veya danışmanlık vermeyi reddedebilir. Çalışan temsilcileri bu ret kararına karşı mahkemeye başvurabilir. İşverenin reddi objektif olarak kanıtlanamazsa, mahkeme işverenin bilgi veya danışmanlık sağlamasına karar verebilir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 73 – İşyerinde bilgilendirme ve danışma sağlanması ve diğer güvenceler

1. Bu bölümde belirlenen kurallar, bu Kanunun 49. ve 50. maddelerinde atıfta bulunulan özel bilgilendirme ve danışmanlığa hanel getirmeksizin uygulanır.

2. Bilgilendirme ve danışmanlık sağlanması, örgütlenme özgürlüğünü ya da çalışan derneklerinin ve işverenlerin toplu müzakere hakkını ihlal ya da inkar etmemelidir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Bölüm VI Yürütme

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

İşbu Çeviri...
KÖKOPİDEN...
Taraftmdan Aslına Sadık Kalınarak Tercüme Edilmiştir.
Yeminli... Tercüman Savag...
INGILIZCE... ASLINDAN... TÜRKÇE...
MUKHMI:Z

FIRAT
TERCÜME
TUDIZ / İŞ HİZMET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Kızılay / ANK. Etk: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercu.me.tr - info@firat.com.tr - info@firat.com.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

Kısım XVI – Sınırlandırma Süresi

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 74 – Sınırlandırma Süresi

Bir kişi, bu Kanunun 48. maddesinde atıfta bulunulan talebe ek olarak, hakkının ihlal edildiğini öğrendiği veya öğrenmesi gerektiği tarihten itibaren 1 yıl içinde bu Kanundan kaynaklanan başka bir talepte bulunabilir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Kısım XVII – İş Teftiş Hizmetleri

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 75 – Gürcistan'ın çalışma mevzuatına uyum konusunda devlet denetimi

1. Gürcistan İşgal Altındaki Bölgelerden Ülke İçinde Yerinden Edilen Kişiler, Çalışma, Sağlık ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın ("İş Teftişi") devlet kontrolü altındaki İş Teftiş Hizmetleri adlı Kamu Hukuku Tüzel Kişiliği Gürcistan Anayasası, Gürcistan'ın uluslararası anlaşmaları, bu Kanun, Gürcistan'ın İş Güvenliği Teşkilat Kanunu, Gürcistan'ın Kamu Hizmeti Kanunu, Gürcistan'ın zorla çalıştırmayı ve işyerinde insan ticaretini yasaklayan mevzuat hükümleri, Gürcistan Hükümeti'nin kararnameleri, Bakanlık emirleri, Gürcistan'ın işçi hakları ve istihdam koşullarına ilişkin diğer normatif düzenlemeleri, iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmeleri ve toplu ihtilaflarda arabuluculuk sonucunda varılan anlaşmalar ve tahkim kararları kurallarının ("iş normları") etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak için gerekli yetkilere sahiptir.

2. Çalışma normlarının etkili bir şekilde uygulanmasına ilişkin hususlar ve İş Teftişinin görev ve yetkileri, Gürcistan İş Güvenliği Teşkilat Kanunu ve Gürcistan İş Teftişi Kanunu ile belirlenir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 76 – İş Teftişinin idari yaptırım uygulama yetkisi

1. Çalışma normlarının ihlaline ilişkin idari sorumluluk ve idari cezalar bu Kanun ve Gürcistan İş Güvenliği Teşkilat Kanunu ile belirlenir.

2. İş Teftişi, çalışma normlarının ihlaliyle ilgili idari suç vakalarını inceleme ve bu Kanunun 77-80. Maddelerinde ve Gürcistan İş Güvenliği Teşkilat Kanununda öngörülen idari yaptırımları uygulama hakkına sahiptir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Kısım XVIII – Yaptırımlar

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

İşbu Çeviri İNGİLİZCE ASLUNDAN
FOTOKOPİDEN TÜRKÇE
Taraftmdan Aslına Sadık Kalmarak İnceleme Gösterilmiştir
Yeminli Tercüman Savaş MURAT

FIRAT
TERCÜME
DİŐİŐ TİCARET LTD. ŐTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercume.com.tr firattercume@gmail.com info@terciyemini-tercume.com
MithatpaŐa V.D. 386 006 56 18

Madde 77 – Kanun tarafından öngörülen normların ihlali

1. Bu Kanun (bu Kanununun 47-50. Maddeleri hariç) veya Gürcistan Kamu Hizmeti Kanunu (Gürcistan Kamu Hizmeti Kanununun 19-24, 53, 72-77, 82 ve 85-119. Maddeleri hariç) tarafından öngörülen normların ihlal edilmesi durumunda, her ihlal aşağıda belirtilen şekilde bir uyarı veya para cezasıyla sonuçlanır:

- a) Bir önceki takvim yılında 100.000 GEL'e kadar geliri olan gerçek bir kişi olan bir işveren söz konusu olduğunda, 200 GEL'den az olmamak kaydıyla, ancak 400 GEL'den fazla olmamak kaydıyla;
- b) Bir önceki takvim yılında 100.000 GEL ve üzeri geliri olan gerçek bir kişi olan bir işveren söz konusu olduğunda, 300 GEL'den az olmamak kaydıyla, ancak 800 GEL'den fazla olmamak kaydıyla;
- c) KDV mükellefi olarak kayıtlı bir işverenin (gerçek kişi hariç), önceki kesintisiz 12 takvim ayı boyunca gerçekleştirdiği KDV'ye tabi işlemlerin toplam tutarı 100.000 GEL'i aşmaması kaydıyla, 300 GEL'den az olmamak üzere, ancak 800 GEL'den fazla olmamak kaydıyla;
- d) KDV mükellefi olarak kayıtlı bir işverenin (gerçek kişi hariç), önceki kesintisiz 12 takvim ayı boyunca gerçekleştirdiği KDV'ye tabi işlemlerin toplam tutarı 100.000 GEL'i aşan, ancak 500.000 GEL'i aşmayan bir işveren olması durumunda, 400 GEL'den az olmamak kaydıyla, ancak 900 GEL'den fazla olmamak kaydıyla;
- e) KDV mükellefi olarak kayıtlı bir işverenin (gerçek kişi hariç), önceki kesintisiz 12 takvim ayı boyunca gerçekleştirdiği KDV'ye tabi işlemlerin toplam tutarı 500.000 GEL'i aşması durumunda, 600 GEL'den az olmamak kaydıyla, ancak 1.000 GEL'den fazla olmamak kaydıyla;
- f) KDV mükellefi olarak kayıtlı olmayan kişiler de dahil olmak üzere (gerçek kişiler hariç) diğer herhangi bir işveren durumunda 200 GEL'den az olmamak kaydıyla, ancak 400 GEL'den az olmamak kaydıyla.

2. Bu maddenin 1. paragrafında atıfta bulunulan ihlal, reşit olmayan bir kişi, hamile bir kadın

veya engelli bir kişi ile ilgili olarak işlenirse, bu maddenin 1. paragrafında atıfta bulunulan ilgili para cezasının iki katı tutarında para cezasına çarptırılır.

3. Bu maddenin 1. veya 2. paragrafında öngörülen ihlal için idari yaptırım uygulanmasından sonraki 1 takvim yılı içinde aynı fiilin işlenmesi halinde, ilgili ihlal için uygulanan para cezasının iki katı tutarında para cezası uygulanır.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 78 – Ayrımcılık yasağı ilkesinin ihlali

1. Bir işverenin, doğrudan ayrımcılık ve dolaylı ayrımcılık, işyerinde taciz ve cinsel taciz dahil olmak üzere bu Kanun kapsamındaki ayrımcılık yasağı ilkesini ve makul düzenleme ilkesini ve eşit işe eşit ücret sağlanması ilkesini ihlal etmesi,

- bir uyarı veya bu Kanunun 77(1) maddesinde belirlenen usule uygun olarak ilgili para cezasının üç katı tutarında para cezası sonuçlanır.

2. Bu maddenin 1. paragrafında öngörülen ihlal için idari yaptırım uygulanmasından sonraki 1 takvim yılı içinde aynı fiilin işlenmesi, -

ilgili ihlal için verilen para cezasının iki katı tutarında para cezasına neden olacaktır.

Not: Tacize ve/veya cinsel tacize maruz kalan çalışana sorumluluk yüklenmesi, işvereni ilgili sorumluluktan kurtarmayacaktır. Bir işverenin taciz ve/veya cinsel taciz olgusundan haberdar olması ve söz konusu vaka(lar)dan İş Teftişini haberdar etmemesi ve/veya bunları önlemek için uygun tedbirleri almaması halinde işverene sorumluluk yüklenebilir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Çeviri: İNGLİZCE ASLINDAN
KÖKOPİDEN TÜRKÇE
Tarafından Aslına Sadık Kalınarak Tercüme Edilmiştir
Yeminli Tercüman Savaş HURMAZ

FIRAT
TERCÜME
DİŞ TİCARET LTO. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercume.com.tr E-Posta: firat@firattercume.com.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

Madde 79 – Zorla çalıştırma

1. Zorla çalıştırma veya bir kişinin gönüllü olarak yapmayacağı ve herhangi bir yaptırım tehdidi altında yapmak zorunda olduğu herhangi bir iş, söz konusu eylemin cezai bir suçun unsurlarını içermemesi koşuluyla, -

bu Kanunun 77(1) maddesinde belirlenen usule uygun olarak, ilgili para cezasının üç katı tutarında para cezası ile sonuçlanır.

2. Bu maddenin 1. paragrafında atıfta bulunulan ihlal, reşit olmayan bir kişi, hamile bir kadın veya engelli bir kişi ile ilgili olarak işlenirse,

bu maddenin 1. paragrafında atıfta bulunulan para cezasının iki katı tutarında para cezasına çarptırılır.

3. Bu maddenin 1. veya 2. paragrafında öngörülen ihlal için idari yaptırım uygulanmasından sonraki 1 takvim yılı içinde aynı fiilin işlenmesi, -

ilgili ihlal için uygulanan para cezasının iki katı tutarında para cezasına neden olacaktır.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 80 – Toplu iş ilişkilerinden kaynaklanan ihlaller

1. Bir işveren veya bir çalışan derneği tarafından aşağıda belirtilenlerin yerine getirilmemesi:

- uzlaştırma prosedürlerine katılmak; veya
- bir toplu iş ihtilaflarında arabuluculuk sonucu da dahil olmak üzere varılan bir anlaşmaya uymak, -

bir uyarı veya bu Kanunun 77(1) maddesinde öngörülen usule uygun olarak ilgili para cezası miktarında bir para cezası ile sonuçlanır.

Not: Bir işçi derneğine uygulanacak para cezası, işçi derneği ile toplu iş ilişkisi bulunan işverenin geliri esas alınarak, bu Kanunun 77(1) maddesinin fıkrasında öngörülen usule uygun olarak belirlenir.

2. Bir işverenin:

- bir çalışan derneği tarafından düzenlenen bir çalışan toplantısı (buluşması) için uygun bir yer tahsis etmeyi reddetmesi veya bunu engellemesi; veya
- bilgi vermeyi veya istişareye katılmayı reddetme de dahil olmak üzere, bu Kanunun XV. bölümünde öngörülen bilgi sağlama ve danışmanlığa ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemesi, -

bir uyarı veya bu Kanunun 77(1) maddesinde öngörülen usule uygun olarak ilgili para cezası miktarında bir para cezası ile sonuçlanır.

3. Bu maddenin 1. veya 2. paragrafında öngörülen ihlal için idari yaptırım uygulanmasından sonraki 1 takvim yılı içinde aynı fiilin işlenmesi, -

ilgili ihlal için uygulanan para cezasının iki katı tutarında para cezasına neden olacaktır.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 81 – İşverenlerin hukuki yükümlülüğü

İş Denetimi tarafından bir işverene bu Kanunda öngörülen bir idari yaptırımın uygulanması, bir kişi tarafından başlatılan hukuk davalarında bir

Çeviri... İNGİLİZCE ASLINDAN
KOPYIDEN... TÜRKÇE
Zararından Aslına Sadık Kalınarak Tercüme Edilmiş ve
Veminli... Tercüman Savaş HURMÜZ

FIRAT
TERCÜME
TURİZM DİŞ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 347 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 429 24 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercume.com.tr - firat@firattercume.com - firat@firattercume.com
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

mahkemenin işverene uygulayabileceği diğer herhangi bir yükümlülüğü ortadan kaldırmaz.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Bölüm VII

Üç Taraflı Toplumsal Ortaklık Kurulu

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Kısım XIX – Üç Taraflı Toplumsal Ortaklık Kurulu

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 82 – Genel koşullar

1. Üç Taraflı Toplumsal Ortaklık Kurulu (“Üçlü Kurul”), Üçlü Kurul Başkanı olan Gürcistan Başbakanına karşı sorumlu olan bir danışma organıdır.
2. Üçlü Kurul, faaliyetlerini yürütürken Gürcistan Anayasası, Gürcistan'ın uluslararası anlaşmaları, Gürcistan'ın diğer kanunları, Gürcistan Parlamentosu'nun kararları, Gürcistan Cumhurbaşkanı'nın emir ve kararnamelemleri, Gürcistan Hükümeti'nin kararname ve yönetmelikleri, Gürcistan Başbakanı'nın emirleri ve diğer yasal düzenlemelere tabi olacaktır.
3. Üçlü Kurulun tarafları Gürcistan Hükümeti ve Gürcistan'ın çeşitli sektörlerinde faaliyet gösteren işveren ve işçi örgütleridir.
4. Üçlü Kurulda her bir taraf 6 üyeye sahip olacaktır. Söz konusu üyeler farklı kuruluşları temsil edebilir. Üçlü Kurul Başkanı, yukarıdaki kuruluşlardan temsilcilerin Üçlü Kurula dahil edilmesine karar verecektir.
5. Üçlü Kurula taraf olan her bir işveren sendikası ve işçi sendikası, Üçlü Kurula üye olarak aday gösterecekleri kendi temsilcilerini seçme konusunda bir karar verirler.
6. Tarafları temsil etme yetkisine sahip kişiler Üçlü Kurulun üyeleri olarak aday gösterilir. Her bir aday, sırayla, Üçlü Kurulun geri kalan 5 üyesini Üçlü Kurul Başkanlığına aday gösterilecektir.
7. Gürcistan Hükümeti'nden temsilciler, Üçlü Kurul Başkanı ile birlikte aşağıdaki devlet kurumlarının en üst düzey yetkilileri olacaktır:
 - a) Gürcistan İşgal Altındaki Bölgelerden Ülke İçinde Yerinden Edilen Kişiler, Çalışma, Sağlık ve Sosyal İşler Bakanlığı;
 - b) Gürcistan Adalet Bakanlığı;
 - c) Gürcistan Ekonomi ve Sürdürülebilir Kalkınma Bakanlığı;
 - d) Gürcistan Bölgesel Kalkınma ve Altyapı Bakanlığı;
 - e) Gürcistan Eğitim, Bilim, Kültür ve Spor Bakanlığı.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

İşbirliği Çeviri...
FOTOKOPİDEN...
Taraftından Aslına Sadık Kalmayan...
Yeminli...
Tercüman Savaş HURMİZ

FIRAT
TERCÜME
FURİZA DIŞ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cad. No: 36 / Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercu.me.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

Madde 83 – Sosyal ortaklık ve Üçlü Kurul faaliyetlerinin ilkeleri

1. Sosyal ortaklık, sosyal tarafların temsilcileri - işverenler (işveren örgütleri), çalışanlar (çalışan örgütleri) ve devlet kurumları - arasında çalışma ilişkileri ile ilgili konularda bir iletişim ve işbirliği sistemidir.
2. Üçlü Kurulun faaliyetleri aşağıdaki ilkelere dayanacaktır:
 - a) tarafların eşitliği ve bağımsızlığı;
 - b) bir sosyal ortağın çıkarlarına saygı duymak;
 - c) güven ve iyi niyet;
 - d) koordinasyon ve sorumluluk;
 - e) farkındalık;
 - f) Yükümlülüklerin yerine getirilmesi;
 - g) üç taraflılık;
 - h) fikir birliği.
3. Sosyal ortaklık ulusal, sektörel, bölgesel, kurumsal veya diğer kurumsal düzeylerde geliştirilebilir.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 84 – Üçlü Kurulun Görevleri

Üçlü Kurulun görevleri aşağıda belirtilenler olacaktır:

- a) Gürcistan'da çalışanlar, işverenler ve Gürcistan Hükümeti arasında her düzeyde sosyal ortaklık ve sosyal iletişimin geliştirilmesini kolaylaştırmak ve Üçlü Kurul üyeleri arasında anlaşma ve uzlaşmayı teşvik etmek;
- b) Gürcistan Hükümeti ile çalışma, ekonomik ve sosyal politika ile ilgili ortak çıkarları ilgilendiren konularda istişarelerde bulunmak (Gürcistan Devlet Bütçesi ile ilgili reformlar ve mevzuat değişiklikleri, asgari ücretler ve işverenlerin ve çalışanların çıkarlarını etkileyebilecek diğer konular dahil);
- c) Üçlü Kurul üyeleri için önemli olan çalışma ve sosyal politika ile ilgili diğer konularda teklif ve tavsiye tasarımları hazırlamak ve bunları Gürcistan Hükümeti'ne sunmak.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 85 – Üçlü Kurulun Yetkileri

1. Üçlü Kurul, yetkisi dahilinde aşağıdaki hususları yerine getirmeye yetkilidir:
 - a) Gürcistan mevzuatı tarafından belirlenen usullere uygun olarak taraflarca gündeme getirilen konuları gözden geçirmek;
 - b) Üçlü Kurul oturumlarında, Üçlü Kurulun yetki alanına giren konularda taraflardan bilgi almak;
 - c) Gürcistan'ın yürütme makamlarından ve ilgili belediye organlarından ve diğer kurumlardan, Gürcistan mevzuatında belirlenen prosedürlere uygun olarak, konuları incelemek için gerekli materyalleri talep etmek;
 - d) gerekirse, Gürcistan mevzuatı tarafından belirlenen usullere uygun olarak, farklı kurumlardan temsilcileri ve

İşbu Çeviri... İNGİLİZCE... ASLINDAN
KOPYALAN... TÜRKÇE
Tarafından Aslına Sadık Kalınarak Tercüme Edilmiştir.
Yeminli... Tercüman... MİRMAZ

FIRAT
TERCÜME
TURİZM DİŞ. TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Katilay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (gibi) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercu.me.tr E-Posta: info@firat.com.tr mat@firat.com.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

kendi alanlarında uzman ve bilirkişileri uygun teklif ve tavsiyeler hazırlamaya davet etmek. Söz konusu kişiler davet edilirken şu durumlarda çıkar çatışmalarından kaçınılacaktır;

e) Yetki alanına giren konularda taslaklar hazırlamak ve ilgili kişilere teklifler sunmak.

2. Üçlü Kurul üyelerinin görev süresi 3 yıldır. Üçlü Kurulun yeni oluşumu, bir önceki oluşumun görev süresi sona ermeden önce belirlenecektir.

3. Üçlü Kurulun oluşumunu, yapısını ve faaliyet usullerini belirleyen ve oluşumunu onaylayan tüzük, Gürcistan Hükümeti tarafından bir kararname ile onaylanacaktır.

4. Üçlü Kurul, belirli konuları incelemek üzere daimi veya geçici alt kurullar ve çalışma grupları kurma yetkisine sahip olacaktır. Üçlü Kurul bünyesinde, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 61. Oturumunda (Cenevre, 21 Haziran 1976) kabul edilen uluslararası çalışma standartlarının uygulanmasını teşvik etmek için üçlü istişarelere ilişkin 144 sayılı Sözleşme'de öngörülen uluslararası çalışma standartlarıyla ilgili konularda istişarelere bulunmak üzere daimi bir alt kurul kurulacaktır.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Bölüm VIII Nihai Koşullar

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Kısım XX – Nihai Koşullar

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 86 – Kanunun mevcut iş ilişkilerine uygulanması

Bu Kanun, iş ilişkilerinin başlama zamanına bakılmaksızın tüm iş ilişkilerine uygulanır.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Madde 87 – Kanunun yürürlüğe girmesi

Bu Kanun yayınlandığı tarihte yürürlüğe girer.

Gürcistan Teşkilat Kanunu 29 Eylül 2020 No. 7177 - internet sitesi, 5.10.2020

Gürcistan Devlet Başkanı

Mikheil Saakashvili

Tiflis

17 Aralık 2010

İngilizce ASLINDAN
TÜRKÇE
Yararlıdır. Sadık Kalmak üzere Edilmiştir.
Yeminli tercümanlık. Tercümanlık Savaş HUKMÜZ

FIRAT
TERCÜME
TURİZM DİŞ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 26 67 (4) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercu.me.tr E-Posta: info@firatyeremini.com.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

ORGANIC LAW OF GEORGIA

LABOUR CODE OF GEORGIA

Section I

General Provisions

Chapter I – Introductory Provisions

Article 1 – Scope

1. This Law regulates labour and its concomitant relations in the territory of Georgia, unless they are otherwise governed by other special law or international agreements of Georgia.
2. Labour-related questions not governed by this Law or by other special law shall be regulated by the norms of the Civil Code of Georgia.
3. A labour agreement may not establish norms different from those provided for by this Law that worsen the conditions of employees.

Organic Law of Georgia No 729 of 12 June 2013 – website, 4.7.2013

Article 2 – Labour relations

1. Labour relations comprise the performance of work by an employee for an employer under organised labour conditions in exchange for remuneration.
2. Labour relations shall derive from agreements reached as a result of a free expression of will and based on the equality of parties.
3. Labour relations, and pre-contractual relations, including when publishing a vacancy notice and at a selection stage, shall prohibit any discrimination on the grounds of race, skin colour, language, ethnicity or social status, nationality, origin, material status or position, place of residence, age, gender, sexual orientation, marital status, disability, religious, public, political or other affiliation, including affiliation to trade unions, political or other opinions, or on any other grounds.

4. (Deleted – 29.9.2020, No 7177).

4¹. (Deleted – 29.9.2020, No 7177).

5. (Deleted – 29.9.2020, No 7177).

6. (Deleted – 29.9.2020, No 7177).

7. (Deleted – 29.9.2020, No 7177).

Organic Law of Georgia No 729 of 12 June 2013 – website, 4.7.2013

Organic Law of Georgia No 4279 of 19 February 2019 – website, 25.2.2019

Organic Law of Georgia No 4549 of 3 May 2019 – website, 10.5.2019

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

FIRAT
TERCÜME
TÜRİZ VE TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 3677 Hazaluy / AŞK, Fone: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28/87 (pbx) / Tel: 0312 418 86 44
www.firattecume.com.tr - E-posta: info@firattecume.com.tr, firat@firattecume.com.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18



Article 3 – Subjects of labour relations

1. The subjects of labour relations shall be an employer or an employers' association, and an employee or an employees' association established for the purposes of, and under the procedures provided for by, the Organic Law of Georgia on Trade Unions, and Conventions No 87 and No 98 of the International Labour Organisation ('an employees' association').
2. An employer is a natural or a legal person, or an association of persons, for whom certain work is being performed under a labour agreement.
3. An employee shall be a natural person performing certain work for an employer under a labour agreement.
4. An employer and an employee are the subjects of individual labour relations.
5. One or more employers or one or more employers' associations and one or more employees' associations are the subjects of collective labour relations.

Organic Law of Georgia No 729 of 12 June 2013 – website, 4.7.2013

Organic Law of Georgia No 3826 of 30 November 2018 – website, 14.12.2018

Article 3¹ – (Deleted)

Organic Law of Georgia No 195 of 28 December 2012 – website, 30.12.2012

Organic Law of Georgia No 729 of 12 June 2013 – website, 4.7.2013

Chapter II – Prohibition of Labour Discrimination

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 4 – Prohibition of labour discrimination

1. For the purposes of this Law, discrimination is the intentional or negligent discrimination or exclusion of a person, or the giving to him/her a preference, on the grounds of race, skin colour, language, ethnic or social affiliation, nationality, origin, property or titular status, employment status, place of residence, age, gender, sexual orientation, disability, health status, religious, public, political or other affiliation (including affiliation to trade unions), marital status, political or other opinions, or on any other grounds, with the purpose or effect of denying or breaching equal opportunities or treatment in employment and occupation.
2. For the purposes of this Law, direct discrimination is where a person is treated less favourably than another is, was or would be treated, in a comparable situation, on any of the grounds referred to in paragraph 1 of this article.
3. For the purposes of this Law, indirect discrimination is where a neutral provision, criterion or practice, would put persons at a disadvantage compared with other persons on any of the grounds referred to in paragraph 1 of this article, unless said provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.
4. Employers shall ensure equal remuneration of female and male employees for equal work performed.

5. Harassment in the workplace (including sexual harassment) is a form of discrimination, in particular, unwanted behaviour towards a person on any of the grounds referred to in paragraph 1 of this article, with the purpose or effect of violating the dignity of the person concerned, and creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for him/her.

6. Sexual harassment shall be conduct of a sexual nature towards a person, with the purpose and/or effect of violating the dignity of the person concerned and creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for him/her.

Note: For the purposes of this Law, conduct of a sexual nature includes uttering and/or addressing a person with phrases of a sexual nature, displaying genitals, and/or any other non-verbal physical conduct of a sexual nature.

7. It shall be prohibited to terminate an employment agreement with an employee, and/or to treat an employee in a negative manner, and/or to attempt to influence him/her, because the employee has filed an application or a complaint with an appropriate body, or has cooperated with such a body, in order to protect himself/herself from discrimination.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 5 – Scope of prohibition of discrimination

Discrimination in labour relations and pre-contractual relations (including when publishing a vacancy and at a selection stage), and in employment and occupation, shall be prohibited. The prohibition of discrimination shall apply, inter alia, to:

- a) selection criteria and employment conditions in pre-contractual relations, as well as access to career advancement, at all levels of the professional hierarchy and whatever the sector or branch of activity;
- b) access to all types of vocational guidance, advanced training, vocational training and retraining (including practical work experience) at all levels of the professional hierarchy;
- c) labour conditions, remuneration conditions, and conditions for the termination of labour relations;
- d) membership of, and involvement in, an employees' association, an employers' association, or any organisation whose members carry out a particular profession, including the benefits provided for by such organisations;
- e) conditions of occupational social protection, including social security and health care conditions.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 6 – Requirements specific to work

The need to differentiate between persons, which arises from the essence or specific nature of the work in question, or the conditions of its performance, and serves to achieve a legitimate objective, and constitutes a necessary and proportionate means of achieving that objective, shall not be deemed discrimination.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 7 – Burden of proof

In the event of a dispute relating to the prohibition of discrimination, where a job candidate or employee alleges facts and/or circumstances which give rise to a reasonable belief that an employer has violated the prohibition against discrimination, the burden of proof shall rest with the employer.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020



Article 8 – Special protection and support measures

Special measures taken to meet the needs of persons who are normally recognised as requiring special protection or support based on their age, gender, disability, family responsibility, and social or cultural status, shall not be deemed discrimination.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 9 – Reasonable accommodation

In order to guarantee compliance with the principle of reasonable accommodation, in particular, the principle of equal treatment in relation to persons with disabilities, employers shall take measures, where needed, to enable a person with a disability to have access to or advance in employment, or to undergo advanced training and vocational training and retraining, unless such measures would impose a disproportionate burden on the employer. This burden shall not be deemed disproportionate where adequate state support programmes, benefits and/or other alternative remedies are available for persons with disabilities in relation to the measure in question.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Section II

Individual Labour Relations

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Chapter III – Commencement of Labour Relations

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 10 – Emergence of legal capacity to enter into employment agreements and minimum employment age

1. The legal capacity of natural persons to enter into an employment agreement shall commence from the age of 16.
2. The legal capacity of minors under the age 16 to enter into an employment agreement shall derive from the consent of their legal representative or a custody/guardianship authority, unless the labour relations in question are contrary to the minor's interests, or prejudice their moral, physical and mental development, or limit their right and opportunity to acquire compulsory primary and basic education. Where the consent of a minor's legal representative or custody/guardianship authority validly constitutes legal capacity to enter into an employment agreement, such consent shall be valid with respect to similar types of subsequent labour relations as well.
3. An employment agreement with minors under the age 14 may be concluded solely for the performance of activities in the fields of sport, art, and culture, and/or to do work in advertising.
4. Concluding employment agreements with minors which involve them in work related to gambling, nightclubs, the preparation, transportation, and sale of erotic and pornographic products, and pharmaceutical and toxic substances, shall be prohibited.
5. Employment agreements for performing arduous, harmful or hazardous work shall not be concluded with minors, and/or with pregnant women, or women who have recently given birth or are breastfeeding.
6. Employing a person who was convicted of committing a crime against sexual freedom and inviolability as provided for by the Law of Georgia on Countering Crimes against Sexual Freedom and Inviolability, irrespective of whether or not his/her conviction has been removed or expunged, in institutions defined in the Law of Georgia of Early and Preschool Education or the Law of Georgia of General Education, in institutions providing any educational/training/fostering services for minors (including



extracurricular educational institutions and fostering institutions), in service agencies (asylums) for victims of human trafficking, in shelters/crisis centres defined in the Law of Georgia on the Elimination of Violence against Women and/or Domestic Violence, and the Protection and Support of Victims of Such Violence, or in specialised institutions provided for by the Law of Georgia on Social Assistance, shall be prohibited.

7. Employing, in a relevant institution as defined by the legislation of Georgia, a person who was convicted of committing a crime against sexual freedom and inviolability provided for by the Law of Georgia on Countering Crimes against Sexual Violence and Inviolability, or who was deprived of the right to carry out activities in the institution in question on the basis of the same law, shall be prohibited.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 11 – Pre-contractual relations and exchange of information before concluding employment agreements

1. An employer may obtain information about a job candidate, except for information which is not related to the performance of the job or is not designed to evaluate the ability of a candidate to perform a specific job and to make an appropriate decision in respect thereof.

2. A job candidate shall inform an employer about any circumstances that may impede his/her performance of the work in question or that may jeopardise the interests of the employer.

3. Employers may verify the accuracy of information submitted by job candidates.

4. The information obtained by an employer about a job candidate, and the information submitted by the candidate, shall not be available to other persons without the consent of the candidate, except in cases provided for by the legislation of Georgia.

5. A job candidate may request the return of submitted documents if an employer does not conclude an employment agreement with him/her.

6. An employer shall provide a job candidate with the following information:

- a) the work to be performed;
- b) the form (oral or written) and the period (fixed-term or open-ended) of an employment agreement;
- c) the employment conditions;
- d) the legal status of an employee in labour relations;
- e) the remuneration.

7. Pre-contractual relations with a job candidate shall be considered completed when an employer has concluded an employment agreement with the candidate, or when the candidate has been informed of the refusal of employment.

8. An employer shall not be required to justify a decision on refusing to employ a candidate.

9. In pre-contractual relations, before concluding an employment agreement, an employer shall let a job candidate become familiar with the provisions of the legislation of Georgia regarding the principle of equal treatment between persons and the means of complying therewith, and shall take measures to ensure compliance with the principle of equal treatment between persons in the workplace, and shall include anti-discrimination provisions in its internal labour regulations, collective agreements and other documents, and shall ensure adherence thereto.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 12 – Conclusion of employment agreements

1. An employment agreement may be oral or written, fixed-term or open-ended.

<http://www.matsne.gov.ge>



2. An employment agreement shall be concluded in writing if labour relations last longer than 1 month.

3. Except when the duration of an employment agreement is 1 year or longer, an employment agreement shall only be concluded for a fixed term if one of the following circumstances are present:

a) a specific amount of work is to be performed;

b) seasonal work is to be performed;

c) the amount of work has temporarily increased;

d) an employee being temporarily absent from work due to suspended labour relations is being replaced;

[e) the employment agreement provides for the subsidising of wages as defined in the Law of Georgia on Facilitating Employment; **(Shall become effective from 1 September 2021)**]

f) other objective circumstances justifying the conclusion of an employment agreement for a fixed term.

4. If the duration of an employment agreement is more than 30 months, or if labour relations have continued on the basis of concluding fixed-term employment agreements on two or more consecutive times and the duration of said labour relations exceeds 30 months, an open-ended labour agreement shall be deemed to have been concluded. Fixed-term employment agreements shall be considered to have been consecutively concluded if the current fixed-term labour agreement is prolonged upon the expiry thereof or the next fixed-term labour agreement is concluded within 60 days after the initial agreement expires.

5. If a fixed-term labour agreement has been concluded in the absence of any of the circumstances referred to in paragraph 3 of this article, an open-ended labour agreement shall be deemed to have been concluded.

6. The restrictions imposed under this article on concluding fixed-term employment agreements shall not apply to business entities under Article 2(1) of the Law of Georgia on Entrepreneurs if 48 months have not elapsed since their public registration (start-up companies) and if they meet the additional conditions (if any) established by the Government of Georgia, on the condition that, for the purposes of this paragraph, the duration of a fixed-term labour agreement not be shorter than 3 months.

7. Paragraph 6 of this article shall not apply to a business entity established as a result of reorganisation through the transfer of another business entity's assets into ownership or for use, or under a fraudulent agreement.

8. Except in cases where an employment agreement is concluded in any of the circumstances referred to in paragraph 3(a-f) of this article, if labour relations have commenced within the 48-month period prescribed by paragraph 6 of this article, an open-ended employment agreement shall be deemed to have been concluded after the said period expires.

9. An employer shall inform persons employed for fixed terms of available vacancies, so as they have an equal opportunity to hold positions under open-ended employment agreements, like other employees.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 13 – Language of employment agreements

A written labour agreement shall be concluded in a language understandable to the parties. A written labour agreement may be concluded in several languages. If a written employment agreement is concluded in several languages, it shall contain a clause specifying the language of the employment agreement to prevail in the case of a discrepancy between the provisions of the employment agreements.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 14 – Content of employment agreements



1. The essential terms of an employment agreement shall be:

a) information on the parties to the employment agreement;

b) the employment commencement date and the duration of labour relations;

c) the working time and rest periods;

d) the place of work, and information on the different places of work of the employee if his/her regular or primary places of work are not determined;

e) the post (where applicable, with an indication of a rank, a grade, a category, etc.), the type and description of work to be performed;

f) the remuneration (with an indication of a salary and, where applicable, an increment), and the procedure for the payment thereof;

g) the procedure for compensating overtime work;

h) the duration of paid and unpaid leave and the procedure for granting said leave;

i) the procedure for the termination of labour relations by the employer and the employee;

j) the provisions of a collective agreement, provided that the employment conditions of employees are regulated differently under said provisions.

2. Upon the request of an employee, an employer shall issue a certificate of employment. A certificate of employment shall contain the details of the work performed, the remuneration, and the duration of the employment agreement.

3. An employment agreement may determine the internal labour regulations to be part of the employment agreement. In this case, an employer shall make the internal labour regulations (if any) available to a person for reading before concluding an employment agreement. An employer shall make changes made to the internal labour regulations available to an employee for reading within 14 days of making such changes.

4. If several employment agreements are concluded with an employee that only supplement and do not entirely supersede one another, all the employment agreements shall be valid and shall be deemed to be one employment agreement.

5. A preceding labour agreement shall remain valid inasmuch as its provisions are not changed by a subsequent labour agreement.

6. If several employment agreements have been concluded with an employee relating to one and the same term, the employment agreement last concluded shall prevail.

7. A provision in an individual employment agreement concluded with an employee that contravenes this Law or a collective agreement with the same employee shall be void, except where the individual labour agreement improves the conditions of the employee.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 15 – Commencement of labour relations

Labour relations shall commence from the moment of actual commencement of work by an employee, unless otherwise determined by an employment agreement.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 16 – Part-time work



1. A part-time employee shall be an employee whose standard working time is less than the standard working time of a comparable full-time employee on a weekly basis or on average over a period of labour relations of up to 1 year.

Note: For the purposes of this article, a full-time employee shall be an employee who, in an establishment and under the same type of employment agreement, is engaged in the same or a similar work and is employed in the same area or in the same department or office. Where there is no comparable full-time employee in the same area or in the same department or office, the comparison shall be made by reference to a full-time employee in the same establishment. Where there is no comparable full-time employee in the same establishment, the comparison shall be made by reference to a full-time employee in the same field of activity.

2. In respect of employment conditions, part-time employees shall not be treated in a less favourable manner than comparable full-time employees solely because they work part time, unless different treatment is justified on objective grounds.

3. An employment agreement with an employee shall not be terminated by reason of the employee's refusal to transfer from full-time to part-time work, or from part-time to full-time work, unless the employer has the right to terminate the employment agreement with the employee, subject to the relevant preconditions, on the grounds provided for by Article 47(1)(a) of this Law.

4. As far as objectively possible, an employer shall:

a) give consideration to requests by employees to transfer from full-time work to part-time work that becomes available in the establishment;

b) give consideration to requests of employees to transfer from part-time to full-time work or to increase working time where the opportunity arises;

c) provide timely information on the availability of part-time and full-time positions in order to facilitate transfers from full-time to part-time work or from part-time to full-time work;

d) give consideration to measures to facilitate access to part-time work at all levels of the organisation (including leading and managerial positions), and where appropriate, to facilitate access by part-time workers to career advancement, vocational training and occupational mobility.

5. An employee's right to be employed for more than one full-time or part-time job may be restricted by an employment agreement if the person who is to be substituted is the employer's competitor.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 17 – Trial period

1. In order to establish the suitability of a person for the work to be performed, by agreement of the parties, an employment agreement with a person may be concluded only once for a trial period of no more than 6 months. An employment agreement for a trial period shall be concluded only in writing.

2. The work performed during a trial period shall be paid for. The amount of payment and the payment procedure shall be determined by the agreement of the parties.

3. An employer may, at any time during the trial period, conclude a fixed-term or an open-ended employment agreement with the employee, or terminate the employment agreement for a trial period.

4. The requirements of Article 48 of this Law shall not apply to the termination of employment agreements for a trial period, unless otherwise determined by the said employment agreements. If employment agreements for a trial period are terminated, the employees shall be remunerated in proportion to the time worked.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 18 – Internship



1. An intern is a natural person who performs for an employer particular work, whether paid or not, in order to upgrade his/her qualifications and to gain professional knowledge, skills or practical experience.
2. An employer shall not use an intern's labour in order to avoid entering into an employment agreement. An intern shall not replace an employee. An employer shall not have the right to hire an intern to replace an employee with whom labour relations were suspended and/or terminated.
3. The duration of unpaid internship shall not exceed 6 months, and the duration of paid internship shall not exceed 1 year. A person may do an unpaid internship with the same employer only once.
4. The relations between interns and employers shall be regulated by a written agreement. Such agreement shall describe in detail the work to be performed by an intern.
5. All the minimum standards of protection provided for by this Law (except Chapter VII of this Law) shall apply to agreements concluded with interns. The requirements of Article 48 of this Law shall not apply to the termination of employment agreements for a trial period, unless otherwise determined by the said employment agreements.
6. The norms of this article shall apply unless otherwise determined by special law.
7. This article shall not apply to public institutions, including legal entities under public law.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Chapter IV – Work Performance

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 19 – Duty to personally perform work

Employees shall personally perform the work required.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 20 – Change of the terms and conditions of employment agreements

1. An employer may, by notification to an employee, clarify certain details of work performance under an employment agreement, which do not change the essential conditions of the employment agreement.
2. The essential conditions of an employment agreement may only be changed by agreement between the parties. Where an employment agreement does not include any essential condition, it may be specified by the consent of the employee.
3. Changing essential conditions in an employment agreement as a result of amendments to legislation shall not require the consent of an employee.
4. The following changes in circumstances shall not be deemed to be a change of essential conditions in an employment agreement:
 - a) the change by an employer of an employee's place of performing specified work, unless it takes the employee more than 3 hours per day from the place of residence to the new place of work and back by accessible public transport, and unless this involves disproportionate costs;
 - b) a change in the time of starting or finishing work by not more than 90 minutes.
5. A simultaneous change in both of the circumstances under paragraph 4 of this article shall be deemed a change of essential

FIRAT
TERCÜME
TURİZM, DİŞ TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 26 07 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firatercume.com.tr | info@firatercume.com.tr | firatercume@firatercume.com.tr
Mithatpaşa, V.D. 386 006 56 18



conditions in an employment agreement.

6. If, according to a medical report, an employee who is a pregnant woman, or a woman who has recently given birth or is breastfeeding, cannot perform the work under an employment agreement due to her health condition, she shall have the right, as part of an obligation to be provided with reasonable accommodation, to request the performance of work in the same establishment that corresponds with her health condition.

7. Where the employment conditions of an employee who is a pregnant woman, or a woman who has recently given birth or is breastfeeding, cannot be made less burdensome, or such an employee cannot be transferred to light work, taking account of the dates specified in the medical report, or of the fact of pregnancy, of having recently given birth or breastfeeding, the employee shall be released from the performance of the duties under the employment agreement. The period of release from the performance of duties shall not be considered as a period of temporary incapacity for work as provided for by Article 46(2)(i) and Article 47(1)(i) of this Law. The issue of remuneration of an employee during the period of release from the performance of duties shall be decided by agreement between the employee and the employer.

8. After the end of a period of maternity leave, parental leave, or newborn adoption leave, the employee shall have the right to return to the same job under the same employment conditions, and to enjoy any improved employment conditions to which the employee would have been entitled if she or he had not taken the respective leave.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 21 – Business trips

1. A business trip shall be a temporary change by an employer of an employee's place of work in the interests of the work.
2. Sending an employee on a business trip by an employer shall not be deemed as a change of essential conditions of an employment agreement, unless the period of the business trip exceeds 45 calendar days annually.
3. Exceeding the period under paragraph 2 of this article by an employer shall be deemed to be a change of essential conditions of an employment agreement.
4. An employer shall fully compensate an employee for the costs of business trips.
5. The norms of this article shall apply, unless otherwise determined by an employment agreement.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 22 – Facilitating professional development

1. Employers shall facilitate the upgrading of the qualifications of employees.
2. After the end of a period of maternity leave, parental leave, or newborn adoption leave, upon the request of the employee, the employer shall ensure that the qualifications of the employee are upgraded if this is necessary for the performance of the work under the employment agreement, and does not impose a disproportionate burden on the employer.
3. If a decision on an employee's participation in a vocational retraining, an advanced training, or other training course, is made by an employer, the employee's participation in such a course shall be included in working time and shall be paid.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 23 – Internal labour regulations

1. An employer may establish internal labour regulations. An employer shall make internal labour regulations available to an employee for reading.

2. Internal labour regulations shall constitute a written document which may determine:

- a) the duration of a working week, the start and end of a working day, and the duration of shifts in the case of shift work;
- b) the duration of breaks;
- c) the time, place, and procedure for remuneration;
- d) the duration of paid leave and the procedure for granting it;
- e) the duration of unpaid leave and the procedure for granting it;
- f) the rules for observing employment conditions;
- g) the types of incentives and liabilities and the procedure for their application;
- h) the procedures for reviewing applications/complaints.

3. Based on work specificities, an employer may establish special procedures under internal labour regulations.

4. An employer shall take measures to ensure compliance with the principle of equal treatment between employees at an institution, and shall include anti-discrimination provisions in the internal labour regulations and other documents of the institution, and ensure their observance.

5. An employer shall promote the realisation of the rights of persons with disabilities at the place of employment, including by observing and implementing the mandatory standards/norms provided for by Article 36 of the Law of Georgia on the Rights of Persons with Disabilities within the framework of reasonable accommodation.

6. A provision of internal labour regulations that contravenes this Law, an individual employment agreement, or a collective agreement, shall be void

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Chapter V – Working Time, Breaks and Rest Periods

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 24 – Duration of working time

1. Standard working time shall be any period during which an employee is working at the employer's disposal and is carrying out his/her activities or duties. Working time shall not include breaks and rest periods.

2. Standard working time shall not exceed 40 hours a week.

3. The duration of standard working time in enterprises with specific operating conditions requiring more than 8 hours of uninterrupted production/work process shall not exceed 48 hours a week. The Government of Georgia shall, after consulting social partners, compile a list of industries with specific operating conditions.

4. The duration of uninterrupted rest between working days (or shifts) shall not be less than 10 hours.

5. Where the working day is longer than 6 hours, an employee shall be entitled to a break. The duration of a break shall be determined by agreement between the parties. Where the working day is no longer than 6 hours, the duration of a break shall be at least 60 minutes.

6. Employees who are breastfeeding infants under the age of 12 months may request an additional break of at least 1 hour a day. A break for breastfeeding shall be included in working time and shall be paid.



7. In addition to the 12 hours' daily rest period referred to paragraph 4 of this article, employers shall ensure that, per each seven-day period, every employee is entitled to a minimum uninterrupted rest period of 24 hours. By agreement between the parties, the employee may enjoy a rest period of 24 hours twice in a row within not more than 14 days.

8. The duration of working time for minors from the age of 16 to 18 shall not exceed 36 hours per week, nor 6 hours per working day.

9. The duration of working time for minors from the age of 14 to 16 shall not exceed 24 hours per week, nor 4 hours per working day.

10. A legal representative or supporter of a person with a disability may, in addition to rest days, enjoy another paid rest day once a month, or agree on working time other than that provided for by the internal labour regulations.

11. Employers shall, in writing and/or electronically, keep a record of the hours worked by employees in the working day, and shall make available to the employee the monthly records of the working time (hours worked), unless this is impossible to do due to the specific nature of the organisation of work. Employers shall store the records of working time (hours worked) for 1 year. The form of records of working time shall be determined by the Minister of Internally Displaced Persons from the Occupied Territories, Labour, Health and Social Affairs of Georgia ('the Minister') after consulting social partners.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 25 – Working time for shift work

1. Where an employer's activities require 24 hours of uninterrupted production/work process, the parties may conclude a shift work agreement, without prejudice to the requirements of Article 22(4) of this Law, and subject to the condition that rest periods that are adequate to the hours worked will be granted to the employee.

2. Shift work is a method of organising work in shifts whereby workers succeed each other at the same work stations according to a certain schedule, including in a rotating pattern, so as to enable the production/work process to continue longer than the working week set for the employee.

3. Working two shifts in a row shall be prohibited.

4. Shift work and switching from one shift to another shall be determined by a shift schedule approved by an employer, based on the specific nature of the work. The employee shall be notified of a change in the shift schedule at least 10 days before such change, unless this is impossible to do due to an emergency need.

5. The rules governing working time in the mining sector shall be determined by the Minister after consulting social partners.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 26 – Procedure for summing up working time

Taking into account working conditions, a procedure for summing up working time may be introduced where observing the duration of daily or weekly working time is impossible.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 27 – Overtime work

1. Overtime work is work performed by an employee by agreement between the parties for a period of time longer than the standard working time. The total overtime work performed by minors shall not exceed 2 hours per working day, and 4 hours per working week.



2. Overtime work shall be paid for at an increased hourly rate of remuneration. The amount of the said payment shall be determined by agreement between the parties. Overtime work shall be paid for together with monthly remuneration payable after the performance of overtime work.

3. The parties may agree on granting an additional proportional rest period to an employee to compensate overtime work. An employee shall be granted an additional rest period not later than 4 weeks after the work has been performed, unless otherwise determined by agreement between the parties.

4. An employer shall notify an employee of overtime work to be performed 1 week prior to such work, unless such notification is impossible due to the objective need on the part of the employer.

5. An employee shall perform overtime work:

a) without overtime pay, to prevent natural disasters and/or eliminate their consequences;

b) with overtime pay, to prevent industrial accidents and/or eliminate their consequences.

6. Employing pregnant women, women who have recently given birth or are breastfeeding, persons with disabilities, minors, legal representatives or supporters of persons with disabilities, or persons who have children under the age of 3 years, to work overtime without their consent shall be prohibited.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 28 – Limits to night work

1. For the purposes of this Law, night time shall mean the period between 22:00 and 6:00.

2. A night worker shall be any worker who during night time works at least 3 hours of his/her standard working time as a normal course, and any worker who works during night time a certain proportion of his/her annual working time. The proportional rate of night work to annual working time shall be determined by the Minister after consulting social partners.

3. Minors, pregnant women and women who have recently given birth or are breastfeeding, shall not be employed for night work. Persons with disabilities or persons who have children under the age of 3 shall not be employed for night work without their consent.

4. The maximum working time shall not exceed 8 hours per 24-hour period for night workers who perform arduous, harmful or hazardous work. This rule shall not apply to shift work.

[5. Upon the request of a night worker, the employer shall, at his/her/its own expense, provide the night worker with pre-employment and subsequent periodic medical examinations in compliance with the principle of medical confidentiality. The frequency and the scope of the medical examinations shall be determined by the Minister after consulting social partners.

6. If a night worker who, according to a medical report, has a health problem due to performing night work, the employer shall, where possible, transfer him/her to a suitable day job. **(Shall become effective from 1 April 2021!)**

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 29 – Right to medical examinations

1. A pregnant woman shall be granted additional time for a medical examination upon her request if said examination is to be performed during working time.

2. Upon the submission of documents evidencing the medical examination, the hours of absence of a pregnant woman from work due to medical examinations shall be considered as excusable and she shall retain her remuneration.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

<http://www.matsne.gov.ge>

**FIRAT
TERCÜME**
TURİZM DİŞ. TİCARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Katlıoğlu / İZMİR, FAKS: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (plus) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercu.me.tr E-Posta: info@firatmtr.com
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18



Article 30 – Holidays

1. Holidays shall be:

- a) January 1 and 2 – New Year holidays;
- b) January 7 – Christmas Day, Birth of Our Lord Jesus Christ;
- c) January 19 – Epiphany, Baptism of Our Lord Jesus Christ;
- d) March 3 – Mother’s Day;
- e) March 8 – International Women’s Day;
- f) April 9 – the day of adopting the Act of Restoring Independence of Georgia; the day of national unity, national consent, and commemoration of people who died for the national integrity of Georgia;
- g) Easter holidays – Good Friday, Holy Saturday, Easter Sunday – Resurrection of Our Lord Jesus Christ day, Easter Monday – All Souls’ Day (movable feast);
- h) May 9 – Victory Day over Fascism;
- i) May 12 – Day of Georgia as the abode of the Holy Mother, Commemoration Day of St. Andrew the Apostle, Founder of the Apostolic Church of Georgia, Day of Hope;
- j) May 26 – Independence Day of Georgia;
- k) August 28 – the Assumption of the Virgin Mary day (‘Mariamoba’)
- l) October 14 – ‘Mtskhetoba’ (Holiday of Svetitskhovloba, Robe of Jesus)
- m) November 23 – St. George’s Day.

2. An employee shall have the right to request other rest days instead of the holidays provided for by this Law, which shall be determined by an employment agreement.

3. In addition to the holidays provided for by this Law, other days off may be determined by an ordinance of the Government of Georgia. An employer may request that an employee perform the work, instead of the day off determined by an ordinance of the Government of Georgia, on his/her next rest day as referred to in Article 24(7) of this Law.

4. If an employee works during the holidays referred to in paragraph 1 of this article, it shall be deemed overtime work and the terms for its compensation shall be determined in accordance with Article 27(2) and (3) of this Law.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Chapter VI – Leave

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 31 – Duration of leave

1. An employee shall have the right to enjoy paid leave of at least 24 working days annually.



2. An employee shall have the right to enjoy unpaid leave of at least 15 working days annually.
3. An employee working under arduous, harmful, or hazardous labour conditions shall be granted additional paid leave of 10 calendar days annually.
4. An employment agreement may define the terms and conditions different from those provided for by this article. Such terms and conditions shall not worsen the condition of an employee.
5. If an employment agreement is terminated on the initiative of an employer, the employer shall compensate the employee for the unused leave in proportion to the duration of labour relations.
6. A term in an employment agreement that either denies or ignores the right to enjoy paid leave annually shall be void.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 32 – Procedure for granting leave

1. An employee shall have the right to request leave after having worked for 11 months. By agreement between the parties, an employee may be granted leave even before the said period elapses.
2. By agreement between the parties, beginning from the second year of work, an employee may be granted leave at any time during the working year.
3. By agreement between the parties, an employee may use leave in parts.
4. Leave shall not include a period of temporary incapacity for work, maternity or parental leave, newborn adoption leave, or additional parental leave.
5. Unless otherwise determined by an employment agreement, an employer may determine the sequence of granting paid leave to employees.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 33 – Obligation to notify an employer before taking unpaid leave

When taking unpaid leave, an employee shall notify the employer thereof 2 weeks prior to taking the leave, unless such notification is impossible due to urgent medical necessity or family circumstances.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 34 – Commencement of the right to request leave

1. The period for calculating the commencement of the right to request leave shall include the time actually worked by an employee, as well as idle time through the employer's fault.
2. The period for calculating the commencement of the right to request leave shall not include the time of an employee's absence from work without a good reason or a period of unpaid leave of more than 7 working days.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 35 – Exceptional cases of carrying over paid leave

**FIRAT
TURİZM**
TURİZM İŞİ TICARET LTD. ŞTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Kızılay / A Blok. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firat-turizm.com.tr E-mail: firat@firat-turizm.com
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18

1. If granting an employee paid leave for the current year may have a negative impact on the normal course of the work process, the leave may be carried over to the next year with the consent of the employee. A minor's paid leave shall not be carried over to the next year.

2. Paid leave shall not be carried over for 2 consecutive years.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 36 – Leave pay

An employee's leave pay shall be determined based on the average remuneration for the previous 3 months, and where the time worked by the employee from the start of work or after the last period of leave is less than 3 months, leave pay shall be determined based on the average remuneration of months worked. Where an employee is paid fixed remuneration on a monthly basis, leave pay shall be determined based on the remuneration for the last month.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Chapter VII – Maternity, Parental, Newborn Adoption, and Additional Parental Leave

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 37 – Maternity leave and parental leave

1. An employee shall, upon her request, be granted paid maternity leave of 126 calendar days, and in the case of complications during childbirth or the birth of twins, maternity leave of 143 calendar days.

2. Employees may distribute the period of leave under paragraph 1 of this article at their discretion over the pregnancy and postnatal periods.

3. An employee shall, upon his/her request, be granted parental leave of 604 calendar days, and in the case of complications during childbirth or the birth of twins, a parental leave of 587 calendar days. 57 calendar days of the leave shall be paid.

4. A period of parental leave as provided for by paragraph 3 of this article may be enjoyed in whole or in parts by the mother or the father of the child. Enjoyment of maternity leave as provided for by paragraph 1 of this article is an exclusive right of the mother of the child, although the father of the child has a right to enjoy the days of said leave which have not been used by the mother of the child.

5. When taking a period of parental leave, an employee shall notify the employer thereof 2 weeks prior to taking the leave. The employee shall use the paid part of maternity leave and parental leave in sequence, for 183 or 200 calendar days, respectively.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 38 – Newborn adoption leave

Employees who have adopted an infant under the age of 12 months shall, upon their request, be granted a period of newborn adoption leave of 550 calendar days from the birth of the child. 90 calendar days of the leave shall be paid.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 39 – Payment of maternity leave, parental leave and newborn adoption leave

**FIRAT
TURİZ VE DİŐ TİCARET LTD. ŐTİ.**
İzmir 2 Cd. No: 3617 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 429 28 67 (box) Tel: 0312 418 86 44
www.firat-turiz.com.tr E-mail: info@firat-turiz.com.tr
MithatpaŐa V.D. 386 006 56 18



Maternity leave, parental leave, and newborn adoption leave, shall be paid from the State Budget of Georgia, in accordance with the procedures established by the legislation of Georgia. The cash allowance for a period of paid maternity leave and paid parental leave, as well as paid newborn adoption leave, shall be a maximum of GEL 1 000 in total. Employers and employees may agree on extra pay for said periods of leave.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 40 – Additional parental leave

1. An employee may, upon his/her request, be granted, in whole or in parts, but not less than 2 weeks a year, additional unpaid parental leave of 12 weeks until the child turns 5.
2. Additional parental leave may be granted to any employee who actually takes care of the child.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Chapter VIII – Remuneration

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 41 – Form, amount and time of payment of remuneration

1. Remuneration is the basic or minimum wage or salary, or any other pay, paid in cash or in kind and received, directly or indirectly, by an employee from the employer in exchange for the performance of work.
2. An employment agreement shall determine the form and amount of remuneration.
3. Remuneration shall be paid at least once a month.
4. An employer shall pay an employee 0.07% of the delayed sum for each day of any delayed payment or settlement. This rule shall not apply to compensation for lost earnings as provided for by Article 48(9) of this Law.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 42 – Remuneration during idle times

1. Unless otherwise determined by an employment agreement, an employee shall be fully remunerated during an idle time caused through the fault of an employer.
2. Idle times through the fault of an employee shall not be remunerated.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 43 – Deduction from remuneration

1. An employer may deduct from an employee's remuneration overpayments, or any sums payable by the employee to the employer under labour relations.
2. The total amount of a lump-sum deduction from remuneration shall not exceed 50% of the remuneration.

Article 44 – Final settlement upon the termination of labour relations

When labour relations with an employee are terminated, an employer shall make a final settlement within not more than 7 calendar days after the termination of labour relations, unless otherwise determined by an employment agreement or by law.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Chapter IX – Observance of Working Conditions

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 45 – Right to safe and healthy working environment

1. Employers shall provide employees with a work environment that is as safe and healthy as possible in respect of the life and health of the employees.
2. Employers shall, within a reasonable time, provide employees with full, objective, and comprehensive information available regarding all factors affecting employees' life and health or the safety of the natural environment.
3. Employees may refuse to perform work, an assignment, or an instruction, that contravenes law or, due to the lack of occupational safety standards, obviously and substantially jeopardises their or a third person's life and health, property, or the safety of the natural environment. Employees shall immediately inform the employer of the grounds for refusing to fulfil their obligations under an employment agreement.
4. Employers shall introduce a preventive system ensuring labour safety and provide employees with relevant information in a timely manner about labour safety-related risks and measures to prevent risks. In addition, employers shall inform employees about the rules for handling dangerous equipment and, if necessary, provide employees with personal protective equipment. According to technological progress, employers shall replace in a timely manner hazardous equipment with safe or less hazardous equipment, and shall take all other reasonable steps for employees' safety and for the protection of their health.
5. An employer shall take every reasonable step to localise and eliminate the effects of an industrial accident in a timely manner, to administer first aid, and to carry out evacuation.
6. An employer shall fully compensate an employee for work-related damage caused by the deterioration of the employee's health and for the costs of any treatment required.
7. Employers shall prevent pregnant women from performing work endangering their or their foetuses' well-being and physical or mental health.
8. A list of arduous, harmful and hazardous jobs and labour safety regulations, including the cases and the procedure for employees' mandatory periodic medical examinations at the employer's expense, shall be determined by the legislation of Georgia.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Chapter X – Suspension of Labour Relations and Termination of Employment Agreements

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020



Article 46 – Suspension of labour relations

1. A suspension of labour relations means the temporary non-performance of work under an employment agreement, not resulting in the termination of labour relations.
2. The grounds for suspending labour relations are:
 - a) a strike;
 - b) a lockout;
 - c) exercising active and/or passive suffrage;
 - d) appearance before an investigative, prosecuting, or judicial authority in the cases provided for by the procedural legislation of Georgia;
 - e) conscription into compulsory military service;
 - f) conscription into military reserve service;
 - g) maternity leave, parental leave, newborn adoption leave, or additional parental leave;
 - h) placing a victim of violence against women and/or domestic violence in a shelter and/or a crisis centre for a maximum of 30 calendar days annually, if he/she is unable to discharge his/her official duties any longer;
 - i) temporary incapacity for work, unless the incapacity period exceeds 40 consecutive calendar days, or the total incapacity period exceeds 60 calendar days per period of 6 months;
 - j) qualifications upgrading, vocational retraining, or training not exceeding 30 calendar days annually;
 - k) unpaid leave;
 - l) paid leave.
3. If an employee submits a request for the suspension of labour relations on any of the grounds referred to in paragraph 2 (except for sub-paragraph (b)) of this article, the employer shall suspend labour relations for a reasonable period. Labour relations shall be deemed suspended after submitting the said request until the respective grounds for suspension are eliminated.
4. Where labour relations are suspended, except in the cases referred to in paragraph 2(f) and (l) of this article, an employee shall not be remunerated unless otherwise determined by the legislation of Georgia or by an employment agreement.
5. Expenses related to appearing before an investigative, prosecuting, or judicial authority in cases provided for by the procedural law of Georgia shall be paid from the State Budget of Georgia in accordance with the procedures established by the legislation of Georgia.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 47 – Grounds for terminating employment agreements

1. The grounds for terminating employment agreements are:
 - a) economic circumstances, and/or technological or organisational changes requiring downsizing;
 - b) the expiry of an employment agreement;
 - c) the completion of the work under an employment agreement;
 - d) the voluntary resignation of an employee from a position/work on the basis of a written application;



- e) a written agreement between parties;
- f) the incompatibility of an employee's qualifications or professional skills with the position held/work to be performed by the employee;
- g) the gross violation by an employee of his/her obligations under an individual employment agreement or a collective agreement and/or of internal labour regulations;
- h) the violation by an employee of his/her obligations under an individual employment agreement or a collective agreement and/or of internal labour regulations, if any of the disciplinary steps under the said individual employment agreement or collective agreement and/or internal labour regulations has already been taken against the employee during the last year;
- i) long-term incapacity for work, unless otherwise determined by an employment agreement, if the incapacity period exceeds 40 consecutive calendar days, or the total incapacity period exceeds 60 calendar days within a period of 6 months, and, at the same time, the employee has already used his/her leave under Article 31 of this Law;
- j) the entry into force of a court judgment or other decision precluding the possibility of performing the work;
- k) a decision on declaring a strike illegal that was delivered by a court in accordance with Article 67(3) of this Law and that became final;
- l) the death of an employer who is a natural person, or of an employee;
- m) the initiation of liquidation proceedings against an employer who is a legal person;
- n) other objective circumstances justifying the termination of an employment agreement.

2. The violation of an obligation under the internal labour regulations provided for by paragraph 1(g) and (h) of this article may serve as a basis for terminating an employment agreement only where the internal labour regulations are an integral part of the employment agreement.

3. Where an employment agreement is terminated on the ground referred to in paragraph 1(n) of this article, an employer shall substantiate in the written notification provided for by Article 48(1) and (2) of this Law the objective circumstance justifying the termination of the employment agreement.

4. The legal representatives of minors, or custody/guardianship authorities, may request the termination of an employment agreement with a minor if continuing work endangers the life, health, or other significant interests of the minor.

5. Terminating labour relations shall be inadmissible:

- a) on grounds other than those referred to in paragraph 1 of this article;
- b) on the grounds of discrimination referred to in Article 4 of this Law;
- c) during the period under Article 46(2)(g) of this Law from notification to the employer from a female employee about her pregnancy, except for the termination of an employment agreement on the grounds referred to in paragraph 1(b), (c), (d), (e), (g), (h), (j) or (l) of this article;
- d) due to an employee being conscripted into compulsory military service or military reserve service, and/or during an employee's period of compulsory military service or military reserve service, except for the termination of an employment agreement on the grounds referred to in paragraph 1(b), (c), (d), (e), (g), (h), (j) or (l) of this article;
- e) during the period of being a member of a jury in court, except for the termination of an employment agreement on the grounds referred to in paragraph 1(b), (c), (d), (e), (g), (h), (j) or (l) of this article.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 48 – Procedure for terminating employment agreements

<http://www.matsne.gov.ge>

**FIRAT
TERCÜME**
TURİZM DİŐ TİCARET LTD. ŐTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (day) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercu.me.tr E-Posta: firat@firattercu.me.tr
MithatpaŐa V.D. 366 006 56 18



1. Where an employment agreement is terminated by an employer on any of the grounds referred to in Article 47(1)(a), (f), (i), or (n) of this Law, the employer shall notify the employee thereof in writing at least 30 calendar days in advance. In such case, the employee shall be granted severance pay in the amount of at least 1 month's remuneration.
2. Where an employment agreement is terminated by an employer on any of the grounds referred to in Article 47(1)(a), (f), (i), or (n) of this Law, the employer may notify the employee thereof in writing at least 3 calendar days in advance. In such case, the employee shall be granted severance pay in the amount of at least 2 month's remuneration.
3. Where an employment agreement is terminated on the initiative of an employee on the ground referred to in Article 47(1)(d) of this Law, the employee shall notify the employer thereof in writing at least 30 calendar days in advance.
4. An employee may, within 30 calendar days from receiving an employer's notification about terminating an employment agreement, request the employer in writing to be provided with a written substantiation of the grounds for terminating the employment agreement.
5. An employer shall provide a written substantiation of the grounds for terminating an employment agreement within 7 calendar days after an employee submits a request.
6. An employee may, within 30 calendar days from receiving an employer's written substantiation, appeal in court against the employer's decision on terminating the employment agreement. Where a court refuses to accept or dismisses a claim filed by the employee, the employee may file again the same claim with a court within 30 calendar days from receiving a ruling on refusing to accept the claim or a ruling on dismissing the claim.
7. If an employer fails to provide a written substantiation of the grounds for terminating an employment agreement within 7 calendar days after an employee submits the request, the employee may appeal in court against the employer's decision on terminating the employment agreement within 30 calendar days after the period of 7 calendar days elapses. In such case, the burden of proof for determining facts of the dispute shall rest with the employer. Where an employee does not request from an employer a written substantiation of the grounds referred to in paragraph 4 of this article, the employee may appeal in court against the employer's decision on terminating the employment agreement within 30 calendar days from receiving the employer's notification about terminating the employment agreement.
8. If an employer's decision on terminating the employment agreement is declared void by the court, the employer shall, under the court decision, reinstate the person whose employment agreement was terminated, or provide the person with an equal job, or pay compensation in the amount determined by the court.
9. An employee may, in addition to being reinstated, or to receiving an equal job, or receiving compensation in exchange therefor, as provided for by paragraph 8 of this article, request compensation for lost earnings from the date when the employment agreement was terminated up to the date when the final court decision declaring void the employer's decision on terminating the employment agreement was enforced. In determining compensation for lost earnings, a court shall take into account any severance pay granted to the employee by the employer in accordance with paragraph 1 or 2 of this article.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 49 – Collective redundancies

1. A collective redundancy shall be deemed to be the termination of employment agreements by an employer for 30 calendar days on a basis that is not conditioned by an employee's person or behaviour, or by the expiry of the employment agreements:
 - a) with at least 10 employees – in an organisation in which the number of employees is more than 20 but less than 100;
 - b) with at least 10% of employees – in an organisation in which the number of employees is more than 100.
2. If an employer is planning collective redundancies, he/she/it shall start consultations with the employees' association (or if there is no employees' association, with the employees' representatives) within a reasonable time, with a view to reaching a possible agreement. Consultations shall at least include the ways and means of preventing collective redundancies or reducing the number of employees to be laid off, and the possibility of re-employment in respect of laid-off employees, and support for their retraining.
3. An employer shall send a written notification to the Minister, and to the employees whose employment agreements are being



terminated, at least 45 calendar days before the collective redundancy. An employer shall communicate to the employees' association (or if there is no employees' association, to the employees' representatives) a copy of the notification sent to the Minister. A collective redundancy shall take effect 45 calendar days after the notification has been sent to the Minister.

4. Employees shall be granted an opportunity to submit constructive proposals. The employer shall provide the following information to the employees' association (or if there is no employees' association, the employees' representatives) in writing: the reasons for the planned collective redundancy, the number and category of employees to be laid off, the total number and categories of employees in the organisation, the period of time during which the collective redundancy will take place, and the criteria according to which employees to be laid off are selected and paid compensation.

5. An employer shall send to the Minister a copy of the written notification on the information referred to in paragraph 4 of this article sent to the employees' association (or if there is no employees' association, to the employees' representatives).

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 50 – Transfer of an undertaking

1. For the purposes of this Law:

a) 'transfer of an undertaking' shall mean the transfer of an undertaking or business, or part of an undertaking or business, on the basis of a transaction or law, which, inter alia, includes the transfer of an economic activity which retains its identity and/or substantial similarity, meaning an organised grouping of resources which has the objective of pursuing a central or an ancillary economic activity;

b) 'transferor' shall mean any natural or legal person, or a group of persons, who by reason of a transfer of an undertaking ceases to be an employer in respect of an undertaking or business, or part of an undertaking or business;

c) 'transferee' shall mean any natural or legal person, or a group of persons, who by reason of a transfer of an undertaking becomes an employer.

2. The transfer of an undertaking shall not constitute grounds for terminating an employment agreement. This does not preclude the right to terminate an employment agreement on the ground referred to in Article 47(1)(a) of this Law, in compliance with relevant preconditions.

3. The transferor's rights and obligations arising from labour relations existing on the date of a transfer of an undertaking shall, by reason of such transfer, be transferred to the transferee.

4. The failure of the transferor to inform the transferee of the rights or obligations arising from labour relations does not preclude the transfer of said rights or obligations and the transfer of related rights of the employees in respect of the transferor or the transferee.

5. Following the transfer of an undertaking, the transferee shall continue to observe the terms and conditions agreed in a collective agreement until the expiry or early termination of the collective agreement, or the entry into force of another collective agreement. The terms and conditions agreed in a collective agreement shall be applicable to the transferee just as they were applicable to the transferor. This obligation shall be effective for 1 year from the transfer of an undertaking.

6. If the undertaking or business, or part of the undertaking or business, preserves its autonomy, the status and function of the employees' association which represents the employees affected by a transfer of the undertaking shall be preserved for the same term and with the same conditions.

7. The transferor and the transferee shall inform the employees' association, which represents the employees affected by a transfer of the undertaking, of the following: the date of the transfer; the reasons for the transfer; the legal, economic and social implications of the transfer for the employees; and measures envisaged in relation to the employees. Where there is no employees' association, said information shall be provided to the employees and/or employees' representatives in any event before the transfer.

8. The transferor shall provide an employees' association with the information referred to in paragraph 7 of this article 30 days before the transfer of an undertaking. The transferee shall provide said information to the employees' association in good time, and in any event 30 days before the employees are directly affected by the transfer of the undertaking as regards their employment



conditions.

9. If the transferor or the transferee envisages measures in relation to its employees, it shall consult the employees' representatives at least 30 days before such measures, with a view to seeking agreement in relation to such measures.

10. If an employment agreement is terminated because the transfer of an undertaking involves a change in employment conditions to the detriment of the employee, the employer shall be regarded as having been responsible for the termination of the employment agreement.

11. This article shall not apply to transfers of undertakings in cases of insolvency under the Law of Georgia on Insolvency Proceedings.

[11. This article shall not apply to transfers of undertakings in cases of insolvency under the Law of Georgia on Rehabilitation and the Collective Satisfaction of Creditors' Claims. **(Shall become effective from 1 April 2021)**]

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Organic Law of Georgia No 100 of 28 January 2021 – website, 29.1.2021

Article 51 – Continuation of work on the instruction of an employer

If an employment agreement has expired but, based on the specific nature of work, the immediate interruption of work can substantially prejudice and/or endanger human health, an employee shall continue working, on the instruction of his/her employer, until the end of the said situation, and the employer shall pay the employee remuneration.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Section III

Collective Labour Relations

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Chapter XI – Freedom of Association

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 52 – General provisions

1. Employees and employers may form associations and/or join other associations without any preliminary permission.
2. Employers' associations or employees' associations may develop their own charters and regulations, establish management bodies, elect representatives, and administer their activities.
3. Employers' associations or employees' associations may form federations and confederations and may join them. Such association, federation or confederation may join an international employers' association or an international employees' association.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

**FIRAT
TERCUME**
TUNİZE TİCARET LTD. ŞTİ.
izmir 2 Cd. No: 36/7 Kızıllıy / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercume.com.tr E-mail: firat@firat.com.tr info@firat.com.tr
Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18



Article 53 – Prohibition of discrimination on the grounds of being a member of an employee’s association

1. It shall be prohibited to discriminate against employees for being members of an employees’ association or for participating in the activities of such association, and/or to perform any other act aiming at:

- a) hiring employees or retaining jobs for them in exchange for their refusal to join, or withdrawal from, an employees’ association;
- b) terminating labour relations with or otherwise persecuting employees for being members of an employees’ association or for participating in the activities of such association.

2. Employees may participate in the activities of an employees’ association during working time in agreement with employers.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 54 – Prohibition of interference in the activities of employers’ associations and employees’ associations

1. Employers’ associations and employees’ associations, and their members and representatives, shall not interfere in each other’s activities in any way.

2. For the purposes of this article, interfering in the activities of employers’ associations or employees’ associations includes any act aimed at impeding the activities of such association through financial or other means in order to exercise control over it.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Chapter XII – Collective Agreements

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 55 – General provisions

1. A collective agreement shall be concluded between one or more employers/one or more employers’ associations and one or more employees’ associations.

2. A collective agreement shall:

- a) determine employment conditions;
- b) regulate relations between an employer and an employee;
- c) regulate relations between one or more employers/one or more employers’ associations and one or more employees’ associations.

3. The parties themselves shall determine the conditions of a collective agreement.

4. Where one of the parties proposes an initiative to conclude a collective agreement, the parties shall bargain collectively in good faith.

5. When bargaining collectively, the parties shall provide each other with information about issues relating to the bargain. A party may not provide the other party with confidential information, and where confidential and/or other information is/are provided, the party may require that the other party keep the information confidential.

6. State or municipal bodies shall not interfere in the process of concluding collective agreements. An agreement concluded as a result of their interference shall be void.



Article 56 – Representation

1. In order to conclude or terminate a collective agreement, or change its conditions, or to protect the rights of employees, an employees' association shall act through its representative.
2. Representation shall be confirmed in accordance with a procedure determined by a respective employees' association.
3. A representative of an employees' association may be any legally capable natural person.
4. A representative of an employees' association shall act in the interests of only those employees who granted him/her the right of representation.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 57 – Collective agreements

1. A collective agreement shall be concluded only in writing.
2. A collective agreement shall be fixed-term or open-ended.
3. A fixed-term collective agreement shall include the date it comes into effect and the expiry date.
4. An open-ended collective agreement shall contain clauses for its revision, modification, and termination.
5. The existence of a collective agreement shall not limit employers' or employees' rights to terminate labour relations. That fact shall not result in the termination of labour relations with other employees being parties to the said agreement.
6. A collective agreement shall specify the subjects of the agreement.
7. Obligations under a collective agreement shall apply to the parties to the agreement. If a collective agreement is concluded between an employer and one or more employees' associations, and over 50% of the employees of the enterprise concerned are members of said employees' association, other employees of the same enterprise may submit a written request to the employer to also become a party to the collective agreement. An employer shall grant the said written request within 30 calendar days from receiving it. This paragraph shall not prohibit any other employees' association with less than 50% of the employees of the enterprise concerned from separately negotiating with the employer and from concluding a separate collective agreement.
8. The provisions of a collective agreement shall be an integral part of the individual employment agreements of the employees under the collective agreement.
9. The provisions of a collective agreement that contravene this Law shall be void.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Section IV

Liability and Disputes

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020



Chapter XIII – Liability

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 58 – Material liability for damage inflicted

In individual labour relations, the damage inflicted by one party on another shall be compensated in accordance with the procedures established by the legislation of Georgia.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 59 – Written agreements on liability

1. A written agreement may define the type and extent of an employee's individual responsibility, if it arises from the specific nature of the work.

2. A written agreement on full material liability may be concluded with an adult employee who is engaged in storing, processing, selling (transferring), transporting, or using in a production process, valuables transferred to him/her.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 60 – Limitations under employment agreements

1. An employment agreement may provide for an employee's obligation not to use the knowledge and skills acquired in the course of fulfilling the conditions of the employment agreement in favour of an employer competing with his/her employer. This limitation may be extended to 6 more months after terminating labour relations, on condition that during the period of said limitation the employer shall pay the employee remuneration of at least the amount that the employee was paid at the moment when labour relations were terminated.

2. The limitation under paragraph 1 of this article may not be imposed on employees in the field of education, science or culture.

3. Any damage inflicted by violating the requirements under this article shall be compensated in accordance with the procedures established by the legislation of Georgia.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Chapter XIV – Disputes

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 61 – Disputes

1. A dispute is a disagreement arising during the course of labour relations. The resolution of disputes is in the legal interests of the parties to an employment agreement.

2. A dispute shall arise following a written notification of disagreement from one party to another.

3. The grounds for a dispute may be:

a) the violation of human rights and freedoms under the legislation of Georgia



b) the violation of the conditions of an individual employment agreement or a collective agreement, or the violation of employment conditions;

c) a disagreement between an employer and an employee over the essential conditions of an individual employment agreement and/or the conditions of a collective agreement; Such disagreement shall be resolved in compliance with the conciliation procedures provided for by Article 62 or 63 of this Law.

4. Reviewing a dispute shall not entail suspending labour relations.

5. A dispute arising during individual labour relations shall be resolved in compliance with the conciliation procedures provided for by Article 62 of this Law and/or by applying to court or for arbitration.

6. A dispute arising during collective labour relations shall be resolved in compliance with the conciliation procedures provided for by Article 63 of this Law and/or by applying to court or for arbitration.

7. In the case of a respective dispute, an employee being a party to a collective agreement may, without prejudice, individually protect his/her rights with respect to other specific issues.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 62 – Review and resolution of individual disputes

1. An individual dispute shall be resolved under conciliation procedures between the parties; this involves direct negotiations between an employee and an employer.

2. A party shall notify the other party in writing of the initiation of conciliation procedures. The notification shall specify the reasons for the dispute and the claims of the party.

3. The other party shall review the written notification referred to in paragraph 2 of this article and inform the party of its decision in writing within 10 calendar days after receiving the notification.

4. The parties or their representatives shall make decisions in writing, which shall become part of the existing employment agreement.

5. If the parties fail to reach an agreement over the dispute within 14 calendar days after receiving the written notification referred to in paragraph 2 of this article, a party may refer the dispute to a court.

6. If a party avoided participating in the conciliation procedures within 14 calendar days after receiving the written notification referred to in paragraph 2 of this article, the burden of proof for the facts of the dispute shall rest with that party.

7. The parties may agree to refer a dispute to arbitration.

8. In no case shall the parties increase the sum of a claim or change the subject of a dispute while the dispute is pending.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 63 – Review and resolution of collective disputes

1. A collective dispute (a dispute between an employer and a group of employees (at least 20 employees) or an employer and an employees' association) shall be resolved under conciliation procedures between the parties. This involves direct negotiations between an employer and a group of employees, or an employer and an employees' association, or mediation, if one of the parties sends an appropriate written notification to the Minister.

2. A party shall notify the other party in writing of the initiation of conciliation procedures. The notification shall specify the reason for the dispute and the claims of the party.



3. To reach agreement at any stage of negotiations, a party may apply to the Minister in writing to appoint a dispute mediator to initiate mediation. The notification shall be delivered to the other party to the dispute on the same day.
4. After receiving a written notification as referred to in paragraph 3 of this article, the Minister shall appoint, on the basis thereof a dispute mediator in accordance with the procedure for reviewing and resolving collective disputes under conciliation procedures approved by a normative act of the Government of Georgia. In the case of high public interest, the Minister may, on his/her own initiative, appoint a dispute mediator at any stage of the dispute without a written application from a party. The fact of the appointment of a dispute mediator shall be notified in writing to the parties involved.
5. The Minister may make a decision to terminate conciliation procedures at any stage of the dispute.
6. Parties shall participate in conciliation procedures and attend meetings held by the dispute mediator for that purpose.
7. If the Minister so requests, the dispute mediator shall send him/her a report on the dispute.
8. Parties may agree at any stage of a dispute to refer the dispute to arbitration.
9. A dispute mediator shall be obliged not to disclose any information or documents he/she becomes aware of as a dispute mediator.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 64 – Strike and lockout

1. A strike shall be an employee's temporary and voluntary refusal, in the case of a dispute, to fulfil, wholly or partially, the duties under an employment agreement. Such persons as determined by the legislation of Georgia shall not participate in a strike.
2. A lockout shall be an employer's temporary and voluntary refusal, in the case of a dispute, to fulfil, wholly or partially, the duties under an employment agreement.
3. In the case of a collective dispute, the right to strike and the right to impose lockouts shall arise upon the lapse of 21 calendar days after the Minister is notified in writing in accordance with Article 63(3) of this Law, or after the Minister appoints a dispute mediator on his/her own initiative in accordance with Article 63(4) of this Law.
4. In the case of a collective dispute, the parties to the dispute shall notify each other and the Minister in writing of the time, place, and type of strike or lockout, and the number of persons participating in a strike, not later than 3 calendar days before the strike or the lockout.
5. During a strike or a lockout, the parties shall carry on conciliation procedures.
6. A lockout shall not last for more than 90 calendar days.
7. During a strike or a lockout, an employer shall not be obliged to pay an employee remuneration.
8. A strike or a lockout shall not be a basis for terminating labour relations.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 65 – Postponement or suspension of a strike or a lockout

If human life and health or the safety of the natural environment, or the work of critical service providers, is jeopardised, the court may postpone, on one occasion only, the start of a strike or a lockout for a maximum of 30 days, or suspend a started strike or lockout for the same period.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020



Article 66 – Critical services

1. In no case shall an employee fully exercise the right to strike if he/she performs work to carry out activities which, if completely interrupted, would pose an obvious and imminent threat to the life, personal safety, or health of society-at-large or a certain part of society.
2. The list of critical services (in the narrow sense of this term) involving the activities referred to in paragraph 1 of this article shall be determined by the Minister after consulting social partners. Employees working for critical service providers may exercise the right to strike if they ensure that a minimum service is provided. The limits of a minimum service shall be determined by the Minister after consulting social partners. In determining the limits of a minimum service, the Minister shall only take into account the work processes which are necessary for the protection of the life, personal safety, or health of society-at-large or a certain part of society.
3. Employees who cannot fully exercise the right to strike may request that a collective dispute be resolved through conciliation proceedings, mediation and/or arbitration, in accordance with Article 63 of this Law.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 67 – Illegal strike and lockout

1. During a state of emergency or martial law, the right to strike or the right to impose lockouts may be limited by a decree of the President of Georgia. The decree shall require a countersignature of the Prime Minister of Georgia.
2. If one of the parties has avoided participating in conciliation procedures and has staged a strike or a lockout, the strike or the lockout shall be declared illegal.
3. A court shall deliver a decision on declaring a strike or a lockout illegal. Such decision shall be immediately notified to the parties involved. A court decision on declaring a strike or a lockout illegal shall be executed without delay.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 68 – Guarantees of employees

1. The participation of an employee in a strike shall not be deemed to be a violation of labour discipline and shall not serve as a basis for terminating an employment agreement, unless the strike is illegal.
2. If the court has declared a lockout illegal, the employer shall restore labour relations with the employees and compensate them for idle working hours.
3. An employee who did not participate in a strike but could not perform his/her work because of the strike may, by agreement between the parties, be transferred to other work by the employer or be compensated for the period suspended, based on the hourly rate of remuneration.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 69 – Enforcement of agreements reached as a result of mediation

1. If an agreement has been reached on a collective labour dispute as referred to in Article 63 of this Law as a result of mediation, a party to the dispute may apply to a court for the enforcement of the agreement. The procedures established by the Civil Procedure Code of Georgia shall be applicable to the enforcement of such agreements.

2. A court shall reject the enforcement of an agreement reached as a result of mediation if the content of the agreement contravenes the legislation of Georgia, public order in Georgia, or if, due to the content of the agreement, enforcement is



impossible.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Section IV¹

(Deleted)

Organic Law of Georgia No 729 of 12 June 2013 – website, 4.7.2013

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Chapter XII¹ – (Deleted)

Organic Law of Georgia No 729 of 12 June 2013 – website, 4.7.2013

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 52¹ – (Deleted)

Organic Law of Georgia No 729 of 12 June 2013 – website, 4.7.2013

Organic Law of Georgia No 3114 of 5 July 2018 – website, 11.7.2018

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 52² – (Deleted)

Organic Law of Georgia No 729 of 12 June 2013 – website, 4.7.2013

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 52³ – (Deleted)

Organic Law of Georgia No 729 of 12 June 2013 – website, 4.7.2013

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 52⁴ – (Deleted)

Organic Law of Georgia No 729 of 12 June 2013 – website, 4.7.2013

Organic Law of Georgia No 6857 of 15 July 2020 – website, 28.7.2020

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020



Section V

Information and Consultation in the Workplace

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Chapter XV – Provision of Information and Consultation in the Workplace

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 70 – Promoting the provision of information and consultation between the employer and the employee

1. In undertakings regularly employing at least 50 employees, employers shall ensure the provision of information and consultation in accordance with the procedure established by this chapter.
2. The right of employees to information and consultation may be exercised through employees' representatives. For the purposes of this chapter, an employees' representative may be one of the following persons:
 - a) a representative of an employees' association referred to in Article 3 of this Law, namely a person who is empowered to represent an employees' association under the charter of the employees' association;
 - b) an authorised employees' representative elected in accordance with paragraph 3 of this article.
3. Employees shall elect an authorised employees' representative for a fixed term, by a majority of votes, at a meeting that is attended by not less than half of the employees of the undertaking concerned. The progress of this meeting and the decisions made at it shall be reflected in the minutes of the meeting. The number of authorised employees' representatives shall be determined directly by the employees in accordance with the following principle: where from 50 to 100 employees are employed in an undertaking, the employees shall elect at least 3 authorised employees' representatives, and where more than 100 employees are employed in an undertaking, the employees shall additionally elect 1 authorised employees' representative per 100 employees. Where there is a written request from at least 10% of the employees employed in an undertaking, the employer shall ensure the possibility of electing authorised employees' representatives.
4. In an undertaking where there is one or more employees' associations and where there are authorised employees' representatives of the employees, for a joint consultation with the employer they shall designate authorised representatives in proportion to the number of the members represented by them, so that at least 1 authorised representative is ensured per such member.
5. In an undertaking where there is both a representative of an employees' association and an authorised employees' representative, the employer shall, if necessary, take appropriate measures to ensure that the presence of an authorised employee's representative does not weaken the position of the employees' association or their representatives, as well as to promote cooperation between the authorised employees' representative and the employees' association on all relevant issues.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 71 – Procedures for the provision of information and consultation

1. Employers shall provide employees' representatives with information and consultation on the following issues:
 - a) the recent and probable development of the undertaking's activities and economic situation;
 - b) the situation, structure and probable development of employment within the undertaking and on any anticipatory measures envisaged which might significantly affect the employees' remuneration and employment conditions, and/or pose a threat to the continuation of labour relations;



c) decisions likely to lead to substantial changes in work organisation.

2. An employer shall provide relevant information to employees' representatives within a reasonable time, but not later than 30 days before the employer makes a decision that might affect the interests of the employees. Said information shall be provided in writing. The content of information shall enable employees' representatives to conduct an adequate study and prepare for consultation.

3. The employer and the employees' representatives shall, on the basis of information provided by the employer, hold consultation on issues referred to in paragraph 1 of this article.

Note: For the purposes of this chapter, consultation shall be the exchange of views, and a dialogue, in good faith, between the employer and the employees' representatives, with a view to reaching a possible agreement for deciding a relevant issue to the extent possible.

4. Consultation shall take place through meetings between the director of an undertaking, or a representative of relevant management line (if any), and the employees' representatives. The duration and periodicity of such meetings shall be adequate. Said meetings shall enable employees' representatives to obtain information about the employer's responses to the opinions and recommendations of the employees and on the reasons for such responses.

5. The employer and the employees' representative may agree in writing on practical mechanisms for providing information and consultation. Where this is not already required by special law, a collective agreement may provide for a mechanism to establish a committee on site for the provision by an employer of information and consultation to an employees' representative.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 72 – Confidential information

1. Employees' representatives, and any experts who assist them, shall not reveal to employees or third parties any confidential information which, in the legitimate interest of the undertaking, has been provided to them. This prohibition shall continue to apply, wherever the employees' representatives or experts are, even after the expiry of their terms of office.

2. An employer may refuse to provide information or consultation when the nature of that information or consultation is such that, according to objective criteria, it would seriously harm the functioning of the undertaking or would be prejudicial to it. Employees' representatives may appeal against such refusal in court. If the employer's refusal is not objectively substantiated, the court may order that the employer provide information or consultation.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 73 – Provision of information and consultation in the workplace and other safeguards

1. The rules established by this chapter shall apply without prejudice to the specific information and consultation referred to in Articles 49 and 50 of this Law.

2. Providing information and consultation shall not infringe or deny the freedom of association or the right of employees' associations and of employers to collective negotiations.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Section VI

Enforcement

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020



Chapter XVI – Period of Limitation

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 74 – Period of limitation

A person may, in addition to the claim referred to in Article 48 of this Law, file another claim stemming from this Law within 1 year after he/she/it has become aware or ought to have become aware of the violation of the right.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Chapter XVII – Labour Inspection Service

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 75 – State supervision over compliance with the labour legislation of Georgia

1. The Legal Entity under Public Law called the Labour Inspection Service under the state control of the Ministry of Internally Displaced Persons from the Occupied Territories, Labour, Health and Social Affairs of Georgia ('the Labour Inspection') shall have the power to ensure the effective application of the Constitution of Georgia, international agreements of Georgia, this Law, the Organic Law of Georgia on Occupational Safety, the Law of Georgia on Public Service, provisions of the legislation of Georgia prohibiting forced labour and trafficking in the workplace, ordinances of the Government of Georgia, orders of Ministers, any other normative acts of Georgia on labour rights and employment conditions, employment agreements, collective employment agreements, as well as agreements reached as a result of mediation in collective disputes, and rules of arbitration awards ('labour norms').

2. Issues related to the effective application of labour norms, and the functions and powers of the Labour Inspection, shall be determined by the Organic Law of Georgia on Occupational Safety and the Law of Georgia on Labour Inspection.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 76 – Power of the Labour Inspection to impose administrative sanctions

1. Administrative liability and administrative penalties for the violation of labour norms shall be determined by this Law and the Organic Law of Georgia on Occupational Safety.

2. The Labour Inspection shall have the right to review cases of administrative offences related to the violation of labour norms and to impose administrative sanctions provided for by Articles 77-80 of this Law and by the Organic Law of Georgia on Occupational Safety.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Chapter XVIII – Sanctions

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020



Article 77 – Violation of the norms provided for by the Law

1. In the case of the violation of the norms provided for by this Law (except for Articles 47-50 of this Law) or by the Law of Georgia on Public Service (except for Articles 19-24, 53, 72-77, 82 and 85-119 of the Law of Georgia on Public Service), each violation shall result in a warning, or a fine:

- a) of not less than GEL 200, but not more than GEL 400, in the case of an employer who is a natural person with income of up to GEL 100 000 during the previous calendar year;
- b) of not less than GEL 300, but not more than GEL 800, in the case of an employer who is a natural person with income of up to GEL 100 000 and over during the previous calendar year;
- c) of not less than GEL 300, but not more than GEL 800, in the case of an employer registered as a VAT payer (except for a natural person), whose aggregate amount of VAT-taxable transactions carried out during the previous continuous 12 calendar months does not exceed GEL 100 000;
- d) of not less than GEL 400, but not more than GEL 900, in the case of an employer registered as a VAT payer (except for a natural person), whose aggregate amount of VAT-taxable transactions carried out during the previous continuous 12 calendar months exceeds GEL 100 000, but does not exceed GEL 500 000;
- e) of not less than GEL 600, but not more than GEL 1 000, in the case of an employer registered as a VAT payer (except for a natural person), whose aggregate amount of VAT-taxable transactions carried out during the previous continuous 12 calendar months exceeds GEL 500 000;
- f) of not less than GEL 200, but not less than GEL 400, in the case of any other employer, including persons who are not registered as VAT payers (except for natural persons).

2. The violation referred to in paragraph 1 of this article, committed with respect to a minor, a pregnant woman or a person with a disability, –

shall result in a fine of double the amount of the respective fine referred to in paragraph 1 of this article.

3. The commission of the same act within 1 calendar year after the imposition of an administrative sanction for the violation provided for by paragraph 1 or 2 of this article, –shall result in a fine of double the amount of a fine for a respective violation.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 78 – Violation of the principle of prohibition of discrimination

1. The violation by an employer of the principle of prohibition of discrimination covered by this Law, including direct discrimination and indirect discrimination, harassment and sexual harassment in the workplace, and the principle of reasonable accommodation and the provision of equal remuneration for equal work, –

shall result in a warning, or a fine in accordance with the procedure established by Article 77(1) of this Law, in triple the amount of a respective fine.

2. The commission of the same act within 1 calendar year after the imposition of an administrative sanction for the violation provided for by paragraph 1 of this article, –

shall result in a fine of double the amount of a fine for a respective violation.

Note: Imposing liability on the offending employee for harassment and/or sexual harassment shall not release the employer from respective liability. Liability may be imposed on an employer if he/she/it has become aware of the fact of harassment and/or sexual harassment and has not informed the Labour Inspection of said fact(s) and/or has not taken appropriate measures to prevent same.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 79 – Forced labour

1. Forced labour, or any work that a person would not perform voluntarily and that he/she is required to perform under threat of any sanction, provided that the said action does not contain elements of a criminal offence, –

shall result in a fine in accordance with the procedure established by Article 77(1) of this Law, in triple the amount of a respective fine.

2. The violation referred to in paragraph 1 of this article, committed with respect to a minor, a pregnant woman or a person with a disability, –

shall result in a fine of double the amount of the fine referred to in paragraph 1 of this article.

3. The commission of the same act within 1 calendar year after the imposition of an administrative sanction for the violation provided for by paragraph 1 or 2 of this article, –

shall result in a fine of double the amount of a fine for a respective violation.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 80 – Violation arising from collective labour relations

1. Failure by an employer or an employees' association to:

a) participate in conciliation procedures; or

b) comply with a reached agreement, including as a result of mediation, in a collective labour dispute, –

shall result in a warning, or a fine in accordance with the procedure established by Article 77(1) of this Law, in the amount of a respective fine.

Note: A fine to be imposed on an employees' association shall be determined based on the income of the employer having collective labour relations with the employees' association, in compliance with the procedure established by paragraph of Article 77(1) of this Law.

2. An employer's:

a) refusal to allocate a suitable place for, or hindering, an assembly (meeting) of employees organised by an employees' association; or

b) failure to fulfil obligations relating to the provision of information and consultation as provided for by Chapter XV of this Law, including refusal to provide information or participate in consultation, –

shall result in a warning, or a fine in accordance with the procedure established by Article 77(1) of this Law, in the amount of a respective fine.

3. The commission of the same act within 1 calendar year after the imposition of an administrative sanction for the violation provided for by paragraph 1 or 2 of this article, –

shall result in a fine of double the amount of a fine for a respective violation.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 81 – Civil liability of employers

The imposition by the Labour Inspection of an administrative sanction provided for by this Law on an employer shall not release

<http://www.matsne.gov.ge>

**FIRAT
TURIZM DİŐ TİCARET LTD. ŐTİ.**
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Kızıllar / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (Fax) Tel: 0312 418 86 44
www.firat-turizm.com.tr | info@firat-turizm.com.tr | firat@firat-turizm.com.tr
MithatpaŐa V.D. 386 006 56 18



him/her from any other liability that a court may impose on the employer in civil proceedings initiated by a person.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Section VII

Tripartite Social Partnership Commission

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Chapter XIX – Tripartite Social Partnership Commission

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 82 – General provisions

1. A Tripartite Social Partnership Commission (‘the Tripartite Commission’) is a consultative body accountable to the Chairperson of the Tripartite Commission, the Prime Minister of Georgia.
2. The Tripartite Commission, in carrying out its activities, shall be governed by the Constitution of Georgia, international agreements of Georgia, other laws of Georgia, resolutions of the Parliament of Georgia, edicts and decrees of the President of Georgia, ordinances and decrees of the Government of Georgia, orders of the Prime Minister of Georgia, and other legal acts.
3. The parties to the Tripartite Commission shall be the Government of Georgia, and organisations of employers and workers operating in the various sectors of Georgia.
4. In the Tripartite Commission each party shall have 6 members. Said members may represent different organisations. The Chairperson of the Tripartite Commission shall decide on including representatives from the above organisations in the Tripartite Commission.
5. Each employers’ association and employees’ association being a party to the Tripartite Commission shall make a decision on selecting their own representatives to nominate them as members of the Tripartite Commission.
6. The persons empowered to represent parties shall be nominated as members of the Tripartite Commission. Each nominee, in their turn, shall nominate the remaining 5 members of the Tripartite Commission to the Chairperson of the Tripartite Commission.
7. The representatives from the Government of Georgia, along with the Chairperson of the Tripartite Commission, shall be the top officials of the following state institutions:
 - a) the Ministry of Internally Displaced Persons from the Occupied Territories, Labour, Health and Social Affairs of Georgia;
 - b) the Ministry of Justice of Georgia;
 - c) the Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia;
 - d) the Ministry of Regional Development and Infrastructure of Georgia;
 - e) the Ministry of Education, Science, Culture and Sport of Georgia.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020



Article 83 – Social partnership and principles of the activities of the Tripartite Commission

1. Social partnership is a system of dialogue and cooperation between the representatives of social partners – employers (employers' associations), employees (employees' associations) and state institutions – on issues related to labour relations.
2. The activities of the Tripartite Commission shall be based on the following principles:
 - a) the equality and independence of the parties;
 - b) respect for the interests of a social partner;
 - c) trust and good faith;
 - d) coordination and responsibility;
 - e) awareness;
 - f) the fulfilment of obligations;
 - g) tripartism;
 - h) consensus.
3. Social partnership may be developed on national, sectoral, territorial, corporate, or other organisational levels.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 84 – Functions of the Tripartite Commission

The functions of the Tripartite Commission shall be to:

- a) facilitate the development of social partnership and social dialogue at all levels in Georgia between employees, employers and the Government of Georgia, and to encourage agreement and consensus among the members of the Tripartite Commission;
- b) hold consultations with the Government of Georgia on issues of common interest related to labour, economic and social policy (including reforms and legislative changes related to the State Budget of Georgia, minimum wages and other issues that might affect the interests of employers and employees);
- c) draft proposals and recommendations on other issues related to labour and social policy that are important for the members of the Tripartite Commission, and to submit them to the Government of Georgia.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 85 – Powers of the Tripartite Commission

1. Within its competence, the Tripartite Commission shall be empowered to:
 - a) review issues raised by parties in accordance with the procedures established by the legislation of Georgia;
 - b) hear information from parties to the Tripartite Commission on issues falling within its competence at the sessions of the Tripartite Commission;
 - c) request from the executive authorities of Georgia and respective municipal bodies, as well as from other institutions, the materials necessary to review issues, in accordance with the procedures established the legislation of Georgia;
 - d) invite, if necessary, in accordance with the procedures established by the legislation of Georgia, representatives from different



agencies, and specialists and experts in their respective fields, to draft appropriate proposals and recommendations. Conflicts of interests shall be avoided when inviting the said persons;

e) draft and present proposals on issues falling within its competence to interested persons.

2. The tenure of members of the Tripartite Commission shall be 3 years. A new composition of the Tripartite Commission shall be determined before the tenure of the previous composition expires.

3. The statute of the Tripartite Commission determining the composition, structure, and procedures for activities and for approving its composition, shall be approved by an ordinance of the Government of Georgia.

4. The Tripartite Commission shall be empowered to set up permanent or temporary sub-committees and working groups to review specific issues. A permanent sub-committee shall be set up within the Tripartite Commission, whose function shall be to hold consultations on issues related to international labour standards provided for by Convention No 144 concerning tripartite consultations to promote the implementation of international labour standards, adopted at the 61st Session of the International Labour Conference (Geneva, 21 June 1976).

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Section VIII

Final Provisions

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Chapter XX – Final Provisions

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 86 – Application of the Law to existing labour relations

This Law shall apply to existing labour relations irrespective of the time of their commencement.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

Article 87 – Entry into force of the Law

This Law shall enter into force upon promulgation.

Organic Law of Georgia No 7177 of 29 September 2020 – website, 5.10.2020

President of Georgia

Mikheil Saakashvili

Tbilisi

17 December 2010

<http://www.matsne.gov.ge>

 **FIRAT**
TERCUME
TURİZM DİŐ TİCARET LTD. ŐTİ.
İzmir 2 Cd. No: 36/7 Kızılay / ANK. Fax: 0312 419 44 23
Tel: 0312 425 28 67 (Pbx) Tel: 0312 418 86 44
www.firattercume.com.tr - firat@firattercume.com - firat@firattercume.com.tr
MithatpaŐa V.D. 386 006 56 18



საქართველოს ორგანული კანონი
საქართველოს შრომის კოდექსი

კარი I. ზოგადი დებულებანი

თავი I. შესავალი დებულებანი

მუხლი 1. მოქმედების სფერო

1. ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

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

3. შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

[საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.](#)

მუხლი 2. შრომითი ურთიერთობა

1. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

3. შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან 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 ან სხვა ნიშნით.

4. [\(ამოღებულია - 29.09.2020, №7177\).](#)

4¹. [\(ამოღებულია - 29.09.2020, №7177\).](#)

5. [\(ამოღებულია - 29.09.2020, №7177\).](#)

6. [\(ამოღებულია - 29.09.2020, №7177\).](#)

7. [\(ამოღებულია - 29.09.2020, №7177\).](#)

[საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.](#)

[საქართველოს 2019 წლის 19 თებერვლის ორგანული კანონი №4279 – ვებგვერდი, 25.02.2019წ.](#)

[საქართველოს 2019 წლის 3 მაისის ორგანული კანონი №4549 – ვებგვერდი, 10.05.2019წ.](#)

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 3. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები

1. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით (შემდგომ – დასაქმებულთა გაერთიანება).



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

3. დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.

4. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული.

5. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან ერთი ან მეტი დამსაქმებელი ან ერთი ან მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანება და ერთი ან მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება.

[საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.](#)
[საქართველოს 2018 წლის 30 ნოემბრის ორგანული კანონი №3826 – ვებგვერდი, 14.12.2018წ.](#)

მუხლი 3¹. (ამოღებულია)

[საქართველოს 2012 წლის 28 დეკემბრის ორგანული კანონი №195 – ვებგვერდი, 30.12.2012წ.](#)
[საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.](#)

თავი II. შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 4. შრომითი დისკრიმინაციის ცნება

1. ამ კანონის მიზნებისთვის დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.

2. ამ კანონის მიზნებისთვის პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ხორციელდება არათანაბარი მოპყრობა სხვა პირთან შედარებით, რომელიც იმავე ან მსგავს მდგომარეობაში არის, იყო ან შეიძლებოდა ყოფილიყო უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი.

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

4. დამსაქმებელი ვალდებულია ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების მიერ თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში უზრუნველყოს მათთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდა.

5. სამუშაო ადგილზე შევიწროება (მათ შორის, სექსუალური შევიწროება) არის დისკრიმინაციის ფორმა, კერძოდ, პირის მიმართ ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნით განპირობებული არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისი ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.

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



შენიშვნა: ამ კანონის მიზნებისთვის სექსუალური ხასიათის ქცევა არის პირისთვის სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და ასეთი ფრაზებით მიმართვა, გენიტალიების ჩვენება ან/და ნებისმიერი სხვა სექსუალური ხასიათის არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევა.

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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 5. დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები

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

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

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

გ) შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;

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

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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 6. სამუშაოსთვის დამახასიათებელი მოთხოვნები

დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა პირის განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან ან სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერი საშუალება.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 7. მტკიცების ტვირთი

დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებული დავის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს იმ ფაქტებზე ან/და გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის საფუძველს გონივრული ვარაუდისთვის, რომ დამსაქმებელმა დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნა დაარღვია.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 8. დაცვის ან მხარდაჭერის განსაკუთრებული ღონისძიებები

დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა განსაკუთრებული ღონისძიებები, რომლებიც ხორციელდება იმ პირთა საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც, ჩვეულებრივ, აღიარებულია, რომ, ასაკის, სქესის,



შეზღუდული შესაძლებლობის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, სოციალური ან კულტურული სტატუსის გათვალისწინებით, განსაკუთრებულ დაცვას ან მხარდაჭერას საჭიროებენ.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 9. გონივრული მისადაგება

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის, კერძოდ, გონივრული მისადაგების პრინციპის, დაცვის მიზნით დამსაქმებელი ვალდებულია საჭიროების შემთხვევაში განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები, რათა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს ჰქონდეს თანაბარი შესაძლებლობა დასაქმების, კარიერული წინსვლის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების ხელმისაწვდომობისთვის, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი ღონისძიება დამსაქმებელს არაპროპორციულ ტვირთს აკისრებს. ეს ტვირთი არაპროპორციულად არ მიიჩნევა, თუ კონკრეტულ ღონისძიებასთან დაკავშირებით მოქმედებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სახელმწიფო მხარდაჭერის პროგრამები, შეღავათები ან/და სხვა, ალტერნატიული საშუალებები.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

კარი II. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობა

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

თავი III. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 10. შრომითი ქმედუნარიანობის წარმოშობა და სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი

1. ფიზიკური პირის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა 16 წლიდან.
2. 16 წლამდე არასრულწლოვანის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა მისი კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობით, თუ შესაბამისი შრომითი ურთიერთობა არ ეწინააღმდეგება არასრულწლოვანის ინტერესებს, ზიანს არ აყენებს მის ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას და არ უზღუდავს მას სავალდებულო დაწყებითი და საბაზო განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას. არასრულწლოვანის კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობა ძალაში რჩება მსგავსი ხასიათის შემდგომი შრომითი ურთიერთობის მიმართაც.
3. 14 წლამდე არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ სპორტის, ხელოვნების ან კულტურის სფეროში საქმიანობის განსახორციელებლად ანდა სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად.
4. აკრძალულია არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება სათამაშო ბიზნესთან, ღამის გასართობ დაწესებულებასთან, ეროტიკული და პორნოგრაფიული პროდუქციის, ფარმაცევტული და ტოქსიკური ნივთიერებების დამზადებასთან, გადაზიდვასა და რეალიზაციასთან დაკავშირებული სამუშაოების შესასრულებლად.
5. აკრძალულია არასრულწლოვანთან ანდა ორსულ, ახალნამშობიარებ ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიანი სამუშაოს შესასრულებლად.
6. აკრძალულია [„ადრეული და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით](#) ან [„ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით](#) განსაზღვრულ დაწესებულებაში, არასრულწლოვანთათვის ნებისმიერი სახის საგანმანათლებლო/სასწავლო/სააღმზრდელო მომსახურების გამწევ დაწესებულებაში (მათ შორის, სკოლისგარეშე საგანმანათლებლო და სააღმზრდელო დაწესებულებაში), ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა მომსახურების დაწესებულებაში (თავშესაფარში), [„ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონით](#) განსაზღვრულ



თავმესაფარში/კრიზისულ ცენტრში, „სოციალური დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულ სპეციალიზებულ დაწესებულებაში/სპეციალიზებულ დაწესებულებაში იმ პირის დასაქმება, რომელიც ნასამართლევა „სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართული დანაშაულის ჩადენისთვის, მიუხედავად ნასამართლობის მოხსნისა ან გაქარწყლებისა.

7. აკრძალულია საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრულ შესაბამის დაწესებულებაში იმ პირის დასაქმება, რომელიც ნასამართლევა „სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართული დანაშაულის ჩადენისთვის ან რომელსაც იმავე კანონის საფუძველზე ჩამოერთვა აღნიშნულ დაწესებულებაში საქმიანობის უფლება.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 11. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა და ინფორმაციის გაცვლა შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე

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



მიიღოს ზომები სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესში, კოლექტიურ ხელშეკრულებებსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 12. შრომითი ხელშეკრულების დადება

1. შრომითი ხელშეკრულება იდება ზეპირი ან წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.
2. თუ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა 1 თვეს აღემატება, აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადება.
3. გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა არის 1 წელი ან 1 წელზე მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ შემდეგი საფუძვლის არსებობისას:

ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;

ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;

გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;

დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;

[ე) შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებს „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებას; (ამოქმედეს 2021 წლის 1 სექტემბრიდან)]

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

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

5. თუ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულება დადებულია ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

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

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



8. გარდა შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“-„ვ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით დადების შემთხვევისა, თუ შრომითი ურთიერთობა დაწყებულია ამ მუხლის მე-6 პუნქტით განსაზღვრულ 48-თვიან პერიოდში, ამ ვადის ამოწურვის შემდეგ მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

9. დამსაქმებელი ვალდებულია განსაზღვრული ვადით დასაქმებულ პირს აცნობოს არსებული ვაკანსიების შესახებ, რათა მას ჰქონდეს, სხვა დასაქმებულის მსგავსად, უვადო შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში არსებული პოზიციების დაკავების თანაბარი შესაძლებლობა.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 13. შრომითი ხელშეკრულების ენა

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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 14. შრომითი ხელშეკრულების შინაარსი

1. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია:

ა) ინფორმაცია შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა შესახებ;

ბ) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;

გ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო;

დ) სამუშაო ადგილი და ინფორმაცია დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, თუ მისი მუდმივი ან ძირითადი სამუშაო ადგილი განსაზღვრული არ არის;

ე) თანამდებობა (არსებობის შემთხვევაში მიეთითება რანგი, თანრიგი, კატეგორია და სხვა) და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა;

ვ) შრომის ანაზღაურება (მიეთითება ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში – დანამატი) და მისი გადახდის წესი;

ზ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;

თ) ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი;

ი) დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი;

კ) კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებები – იმ შემთხვევაში, თუ ამ დებულებებით დასაქმებულთა შრომის პირობები განსხვავებულად რეგულირდება.

2. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს დასაქმების შესახებ ცნობა. ეს ცნობა უნდა შეიცავდეს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ხელშეკრულების ვადის თაობაზე.

3. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია პირს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს შრომის შინაგანაწესი (არსებობის შემთხვევაში). დამსაქმებელი



ვალდებულია დასაქმებულს გააცნოს შრომის შინაგანაწესში შეტანილი ცვლილება მისი შეტანიდან 14 კალენდარული დღის ვადაში.

4. თუ დასაქმებულთან დადებულია რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულება, რომლებიც მხოლოდ ავსებს და მთლიანად არ ცვლის ერთმანეთს, ყველა შრომითი ხელშეკრულება ინარჩუნებს ძალას და ერთ შრომით ხელშეკრულებად მიიჩნევა.

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

6. თუ დასაქმებულთან დადებულია რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულება, რომლებიც ერთსა და იმავე პირობას ეხება, უპირატესობა ენიჭება ბოლო შრომით ხელშეკრულებას.

7. ბათილია დასაქმებულთან დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 15. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 16. არასრული სამუშაო განაკვეთი

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

შენიშვნა: ამ მუხლის მიზნებისთვის სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომელიც იმავე ფორმის შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში იმავე დამსაქმებლისთვის ასრულებს იმავე ან მსგავს სამუშაოს და დასაქმებულია იმავე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში. იმავე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის არარსებობის შემთხვევაში გასათვალისწინებელია იმავე დამსაქმებელთან ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი. ასეთი პირის არარსებობის შემთხვევაში გასათვალისწინებელია საქმიანობის იმავე სფეროში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი.

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

3. დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მის მიერ სრული სამუშაო განაკვეთიდან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე ან არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლაზე უარის თქმის გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს უფლება აქვს, შესაბამისი წინაპირობების დაცვით შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით.

4. ობიექტური შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია:

ა) გაითვალისწინოს დასაქმებულის მოთხოვნა სრული სამუშაო განაკვეთიდან დამსაქმებელთან



არსებულ არასრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის შესახებ;

ბ) გაითვალისწინოს დასაქმებულის მოთხოვნა შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის ან სამუშაო დროის გაზრდის შესახებ;

გ) დროულად გაავრცელოს არსებული სრული და არასრული სამუშაო განაკვეთების შესახებ ინფორმაცია სრული სამუშაო განაკვეთიდან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე ან არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის ხელშეწყობის უზრუნველსაყოფად;

დ) გაითვალისწინოს წამახალისებელი ღონისძიებები ორგანიზაციის ყველა დონეზე (მათ შორის, წამყვან/მენეჯერულ თანამდებობებზე) არასრული სამუშაო განაკვეთის ხელმისაწვდომობისთვის, აგრეთვე, თუ ეს მიზანშეწონილია, არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის კარიერული წინსვლის, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული მოტივაციის ხელშეწყობისთვის.

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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 17. გამოსაცდელი ვადა

1. შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, შესაძლებელია მასთან მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.

2. გამოსაცდელ ვადაში შესრულებული სამუშაო ანაზღაურდება. ამ ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.

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

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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 18. სტაჟირება

1. სტაჟიორი არის ფიზიკური პირი, რომელიც დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე, კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად.

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

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



4. სტაჟიორისა და დამსაქმებლის ურთიერთობას აწესრიგებს წერილობითი ხელშეკრულება. ამ ხელშეკრულებაში დეტალურად უნდა იყოს აღწერილი სტაჟიორის მიერ შესასრულებელი სამუშაო.

5. სტაჟიორთან დადებულ ხელშეკრულებაზე ვრცელდება ამ კანონით (გარდა ამ კანონის VII თავისა) გათვალისწინებული დაცვის ყველა მინიმალური სტანდარტი. სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

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

7. ამ მუხლის მოქმედება არ ვრცელდება საჯარო დაწესებულებებზე, მათ შორის, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

თავი IV. სამუშაოს შესრულება

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 19. სამუშაოს პირადად შესრულების მოვალეობა

დასაქმებული ვალდებულია სამუშაო პირადად შეასრულოს.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 20. შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა

1. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისთვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს.

2. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.

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

4. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად არ მიიჩნევა შემდეგი გარემოების შეცვლა:

ა) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ ხელმისაწვდომი საზოგადოებრივი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისასვლელად და დასაბრუნებლად საჭიროა დღეში არაუმეტეს 3 საათისა, ამასთანავე, ეს არ მოითხოვს არაპროპორციულ ხარჯებს;

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

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

6. თუ იმ დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობა, რომელიც არის ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუპური ქალი, სამედიცინო დასკვნის თანახმად, არ იძლევა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას, მას გონივრული მისადაგების ფარგლებში უფლება აქვს, მოითხოვოს იმავე დამსაქმებელთან თავისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამისი სამუშაოს შესრულება.



7. იმ დასაქმებულის შრომის პირობების შემსუბუქების ან მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანის შეუძლებლობის შემთხვევაში, რომელიც არის ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძმური ქალი, სამედიცინო დასკვნაში მითითებული ვადის, აგრეთვე ორსულობის, ახალნამშობიარობის ან მეძმურობის ფაქტის გათვალისწინებით, დასაქმებული თავისუფლდება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოვალეობების შესრულებისგან. მას აღნიშნული პერიოდი არ ჩაეთვლება ამ კანონის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტითა და 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ დროებითი შრომისუუნარობის ვადაში. შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოვალეობების შესრულებისგან გათავისუფლების პერიოდში დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების საკითხი განისაზღვრება დასაქმებულისა და დამსაქმებლის შეთანხმებით.

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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 21. მივლინება

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

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

3. დამსაქმებლის მიერ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული ვადის გადამეტება მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს სრულად აუნაზღაუროს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯი.

5. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 22. პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა

1. დამსაქმებელი ხელს უწყობს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლებას.

2. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, თუ ეს აუცილებელია მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და დამსაქმებლისთვის არაპროპორციულ ხარჯებს არ წარმოშობს.

3. თუ პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ან სხვა სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს დამსაქმებელი, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 23. შრომის შინაგანაწესი

1. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი. იგი ვალდებულია შრომის



შინაგანაწესი დასაქმებულს გააცნოს.

2. შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს:

ა) სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, სამუშაო დღეს სამუშაოს დაწყების დრო და დამთავრების დრო, ცვლაში მუშაობისას – ცვლის ხანგრძლივობა;

ბ) დასვენების ხანგრძლივობა;

გ) შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო, ადგილი და წესი;

დ) ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;

ე) ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;

ვ) შრომის პირობების დაცვის წესები;

ზ) წახალისების სახე, პასუხისმგებლობის სახე და მათი გამოყენების წესები;

თ) განცხადების/საჩივრის განხილვის წესი.

3. სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა შრომის შინაგანაწესით შეიძლება განსაზღვროს სპეციალური წესები.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.

5. დამსაქმებელი ვალდებულია ხელი შეუწყოს დასაქმების ადგილზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების რეალიზებას, მათ შორის, გონივრული მისადაგების ფარგლებში „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ საქართველოს კანონის 36-ე მუხლით გათვალისწინებული სავალდებულო სტანდარტების/ნორმატივების დაცვითა და შესრულებით.

6. ბათილია შრომის შინაგანაწესის ის დებულება, რომელიც ამ კანონს, ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

თავი V. სამუშაო დრო, შესვენების დრო და დასვენების დრო

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 24. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა

1. ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.

2. ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.

3. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/სამუშაო პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტი რეჟიმია, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. საქართველოს მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ განსაზღვრავს სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგების ჩამონათვალს.

4. სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12



საათზე ნაკლები.

5. თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 6 საათს აღემატება, დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება. შესვენების დროის ხანგრძლივობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არანაკლებ 6 საათია, შესვენების დროის ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 60 წუთი.

6. იმ დასაქმებულს, რომელიც მეძუძური ქალია და 1 წლამდე ბავშვს კვებავს, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება ბავშვის კვებისთვის სამუშაო დღის განმავლობაში არანაკლებ 1 საათისა. ბავშვის კვებისთვის შესვენება სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება.

7. ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული 12-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია დასაქმებულმა არაუმეტეს 14 დღის განმავლობაში მიმდევრობით ორჯერ ისარგებლოს 24-საათიანი დასვენების დროით.

8. 16 წლიდან 18 წლამდე არასრულწლოვანის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს და სამუშაო დღის განმავლობაში 6 საათს.

9. 14 წლიდან 16 წლამდე არასრულწლოვანის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს და სამუშაო დღის განმავლობაში 4 საათს.

10. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერ წარმომადგენელს ან მხარდამჭერს უფლება აქვს, დასვენების დღეების გარდა, თვეში ერთხელ ისარგებლოს დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით ან დამსაქმებელს შეუთანხმოს შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული სამუშაო დრო.

11. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის დოკუმენტი შეინახოს 1 წლის განმავლობაში. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას განსაზღვრავს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი (შემდგომ – მინისტრი) სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 25. ცვლაში მუშაობისთვის განსაზღვრული სამუშაო დრო

1. თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/სამუშაო პროცესის უწყვეტ 24-საათიან რეჟიმს, მხარეებს უფლება აქვთ, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, ამ კანონის 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტის პირობების გათვალისწინებით და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით.

2. ცვლაში მუშაობა არის სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდი, რომლის მიხედვით, დასაქმებულები ერთსა და იმავე სამუშაოზე თანამიმდევრობით ცვლიან ერთმანეთს განსაზღვრული გრაფიკის, მათ შორის, როტაციული გეგმის, შესაბამისად, ისე, რომ შესაძლებელი იყოს წარმოების/სამუშაო პროცესის დასაქმებულისთვის დადგენილ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს გაგრძელება.

3. მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა აკრძალულია.

4. ცვლაში მუშაობა და ერთი ცვლიდან მეორე ცვლაში გადასვლა განისაზღვრება ცვლების განრიგით, რომელსაც ამტკიცებს დამსაქმებელი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით. დასაქმებულს ცვლების განრიგის ცვლილების შესახებ უნდა ეცნობოს არანაკლებ 10 დღით ადრე, თუ, უკიდურესი საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელი არ არის.



5. სამთო-მომპოვებელ სფეროში სამუშაო დროის რეგულირების წესს განსაზღვრავს მინისტრი სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 26. სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესი

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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 27. ზეგანაკვეთური სამუშაო

1. ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. არასრულწლოვანის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში ჯამურად – 4 საათს.

2. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად.

3. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

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

5. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

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

ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურებით.

6. ამ მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში აკრძალულია იმ დასაქმებულის, რომელიც არის ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, არასრულწლოვანი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენელი ან მხარდამჭერი ან რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 28. ღამის სამუშაოზე დასაქმების შეზღუდვა

1. ამ კანონის მიზნებისთვის ღამის დრო გულისხმობს 22 საათიდან 6 საათამდე პერიოდს.

2. ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი არის ნებისმიერი პირი, რომელიც ყოველდღიური ნორმირებული სამუშაო დროის ფარგლებში ღამის დროის განმავლობაში, ჩვეულებრივ, მუშაობს



არანაკლებ 3 საათს, და ნებისმიერი პირი, რომელიც წლიური სამუშაო დროის განსაზღვრულ პროპორციულ ნაწილს მუშაობს ღამის დროის განმავლობაში. წლიური სამუშაო დროის ღამის სამუშაოს პროპორციულ განაკვეთს განსაზღვრავს მინისტრი სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ.

3. აკრძალულია ღამის სამუშაოზე არასრულწლოვანის, ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება. აკრძალულია ღამის სამუშაოზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ან იმ პირის დასაქმება, რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი, მისი თანხმობის გარეშე.

4. მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაო პირობებში ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირისთვის 24 საათის განმავლობაში მაქსიმალური სამუშაო დრო 8 საათს არ უნდა აღემატებოდეს. ეს წესი არ ვრცელდება ცვლაში მუშაობის შემთხვევაზე.

5. ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირის მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია საკუთარი ხარჯით უზრუნველყოს მისთვის წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომი პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარება სამედიცინო კონფიდენციალურობის პრინციპის დაცვით. ამ სამედიცინო შემოწმების ჩატარების პერიოდულობასა და ფარგლებს განსაზღვრავს მინისტრი სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ.

6. ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი, რომელსაც, სამედიცინო დასკვნის თანახმად, ღამის სამუშაოს შესრულების გამო ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან დაკავშირებული პრობლემა აქვს, დამსაქმებელმა შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში მისთვის შესაფერის დღის სამუშაოზე უნდა გადაიყვანოს.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 29. სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარების უფლება

1. ორსულ ქალს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი დრო სამედიცინო გამოკვლევის ჩატარებისთვის, თუ ეს გამოკვლევა სამუშაო დროის განმავლობაში უნდა ჩატარდეს.

2. ორსულ ქალს სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები ამ გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარდგენის შემთხვევაში საპატიოდ ჩაეთვლება და შრომის ანაზღაურება შეუნარჩუნდება.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 30. უქმე დღეები

1. უქმე დღეებია:

ა) 1 და 2 იანვარი – ახალი წლის სადღესასწაულო დღეები;

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

გ) 19 იანვარი – ნათლისღება – უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს გაცხადების დღე;

დ) 3 მარტი – დედის დღე;

ე) 8 მარტი – ქალთა საერთაშორისო დღე;

ვ) 9 აპრილი – საქართველოს სახელმწიფოებრივი დამოუკიდებლობის აღდგენის აქტის მიღების დღე, საქართველოს ეროვნული ერთიანობის, სამოქალაქო თანხმობისა და სამშობლოსათვის დაღუპულთა მოგონების დღე;

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



თ) 9 მაისი – ფაშიზმზე გამარჯვების დღე;

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

კ) 26 მაისი – საქართველოს დამოუკიდებლობის დღე;

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

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

ნ) 23 ნოემბერი – გიორგობის დღე.

2. დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ კანონით გათვალისწინებული უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით.

3. ამ კანონით გათვალისწინებული უქმე დღეების გარდა, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით შესაძლებელია განისაზღვროს სხვა უქმე დღეებიც. დამსაქმებელს უფლება აქვს, მოსთხოვოს დასაქმებულს, რომ მან სამუშაო, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრული უქმე დღის ნაცვლად, მის მომდევნო, ამ კანონის 24-ე მუხლის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებულ დასვენების დღეს შეასრულოს.

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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

თავი VI. შვებულება

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 31. შვებულების ხანგრძლივობა

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

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

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

4. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს ამ მუხლით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული ვადები და პირობები. ეს ვადები და პირობები არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.

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

6. ბათილია შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ანაზღაურებადი შვებულებით ყოველწლიურად სარგებლობის უფლება დათმობილია ან უარყოფილია.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)



მუხლი 32. შვებულების მიცემის წესი

1. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.
2. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს მუშაობის მეორე წლიდან შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის განმავლობაში ნებისმიერ დროს.
3. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულმა შვებულება შეიძლება ნაწილ-ნაწილ გამოიყენოს.
4. შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.
5. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 33. ანაზღაურებისგარეშე შვებულების აღებისას დამსაქმებლის წინასწარ გაფრთხილების ვალდებულება

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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 34. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობა

1. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო.
2. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში არ ითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაკმატო მიზეზით გაცდენის დრო ან 7 სამუშაო დღეზე მეტი ხანგრძლივობის ანაზღაურებისგარეშე შვებულება.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 35. ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის გამონაკლისი შემთხვევები

1. თუ დასაქმებულისთვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება სამუშაო პროცესის ნორმალურად წარმართვაზე უარყოფითი გავლენა მოახდინოს, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების მომდევნო წლისთვის გადატანა. არასრულწლოვანის ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისთვის გადატანა აკრძალულია.
2. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისთვის ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში გადატანა.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 36. დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება

დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან, თუ მის მიერ მუშაობის დაწყების ან ბოლო შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან, ხოლო თუ იგი



ყოველთვიურ ფიქსირებულ შრომის ანაზღაურებას იღებს – ბოლო თვის შრომის ანაზღაურების მიხედვით.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 37. შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო

1. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულება 126 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 143 კალენდარული დღის ოდენობით.
2. დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შვებულება, თავისი შეხედულებისამებრ, გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე.
3. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 604 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 587 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე.
4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული ბავშვის მოვლის გამო შვებულება შეუძლია მთლიანად ან ნაწილობრივ გამოიყენოს ბავშვის დედამ ან მამამ. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებით სარგებლობა ბავშვის დედის ექსკლუზიური უფლებაა, თუმცა ბავშვის მამას უფლება აქვს, ისარგებლოს აღნიშნული შვებულების იმ დღეებით, რომლებიც ბავშვის დედას არ გამოუყენებია.
5. ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი აღნიშნული შვებულების აღების შესახებ. დასაქმებული ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებასა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურებად ნაწილს იყენებს თანამიმდევრობით, შესაბამისად, 183 ან 200 კალენდარული დღის განმავლობაში.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 38. შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო

დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა 1 წლამდე ბავშვი, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 39. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურება

ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება, ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ჯამური ოდენობაა არაუმეტეს 1 000 ლარისა. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ აღნიშნული შვებულებების დამატებით ანაზღაურებაზე.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 40. დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო



1. დასაქმებულს თავისი თხოვნის საფუძველზე, მთლიანად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი, ანაზღაურებისგარეშე შვებულება 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.

2. ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება შეიძლება მიეცეს იმ დასაქმებულს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

თავი VIII. შრომის ანაზღაურება

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 41. შრომის ანაზღაურების ფორმა, ოდენობა და გაცემის დრო

1. შრომის ანაზღაურება არის ძირითადი ან მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი ან ნებისმიერი სხვა ანაზღაურება, რომელიც გადახდილია ფულადი ფორმით ან ნატურით და რომელსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ იღებს დასაქმებული დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ.

2. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით.

3. შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ეს წესი არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებულ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 42. შრომის ანაზღაურება იძულებითი მოცდენის დროს

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

2. დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 43. დაქვითვა შრომის ანაზღაურებიდან

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

2. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დასაქვითი თანხის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 44. საბოლოო ანგარიშსწორება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას

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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)



მუხლი 45. უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი უზრუნველყოფის უფლება

1. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი.
2. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს გონივრულ ვადაში მიაწოდოს მის ხელთ არსებული სრული, ობიექტური და გასაგები ინფორმაცია ყველა ფაქტორის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე.
3. 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 სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას. დასაქმებული ვალდებულია დამსაქმებელს დაუყოვნებლივ შეატყობინოს იმ გარემოების შესახებ, რომლის გამოც იგი უარს ამბობს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაზე.
4. დამსაქმებელი ვალდებულია დანერგოს შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფი პრევენციული სისტემა და დასაქმებულს დროულად მიაწოდოს სათანადო ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკებისა და მათი პრევენციისთვის მისაღები ზომების, აგრეთვე საფრთხის შემცველ აღჭურვილობასთან მოპყრობის წესების შესახებ, ამასთანავე, აუცილებლობის შემთხვევაში დასაქმებული უზრუნველყოს პერსონალური დამცავი აღჭურვილობით, სახიფათო მოწყობილობა, ტექნოლოგიური პროგრესის შესაბამისად, დროულად შეცვალოს უსაფრთხო ან ნაკლებად სახიფათო მოწყობილობით და მიიღოს ყველა სხვა გონივრული ზომა დასაქმებულის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დასაცავად.
5. დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ყველა გონივრული ზომა საწარმოო შემთხვევის შედეგების დროული ლოკალიზაციისა და ლიკვიდაციისთვის, პირველადი დახმარების გაწევისა და ევაკუაციისთვის.
6. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს სრულად აუნაზღაუროს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებული ზიანი და აუცილებელი მკურნალობის ხარჯები.
7. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ორსული ქალის ისეთი შრომისგან დაცვა, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის ან ნაყოფის კეთილდღეობას, ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას.
8. მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხა, შრომის უსაფრთხოების წესები, მათ შორის, დამსაქმებლის ხარჯით დასაქმებულის სავალდებულო პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარების შემთხვევები და წესები, განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით.

თავი X. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

მუხლი 46. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

1. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რაც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.
2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებია:



ა) გაფიცვა;

ბ) ლოკაუტი;

გ) აქტიური საარჩევნო უფლების ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება;

დ) საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადება;

ე) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევა;

ვ) სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევა;

ზ) შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო;

თ) ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, თუ იგი ვეღარ ასრულებს სამსახურებრივ მოვალეობას, მაგრამ წელიწადში არაუმეტეს 30 კალენდარული დღისა;

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

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

ლ) ანაზღაურებისგარეშე შვებულება;

მ) ანაზღაურებადი შვებულება.

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

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

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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 47. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:

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

ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;

გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;



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

ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

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

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

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

ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული – ხანგრძლივი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება;

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

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

მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;

ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;

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

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

3. შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით შეწყვეტის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია ამ კანონის 48-ე მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტით განსაზღვრულ წერილობით შეტყობინებაში დაასაბუთოს ის ობიექტური გარემოება, რომელიც, მისი შეხედულებით, ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

4. არასრულწლოვანის კანონიერ წარმომადგენელს ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს უფლება აქვს, მოითხოვოს არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, თუ მუშაობის გაგრძელება ზიანს მიაყენებს არასრულწლოვანის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას ან სხვა მნიშვნელოვან ინტერესებს.

5. დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა:

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

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

გ) დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“, „გ“, „დ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ ან „მ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით შეწყვეტის შემთხვევისა;



დ) დასაქმებულის სამხედრო სავალდებულო სამსახურში ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევის გამო ან/და დასაქმებულის მიერ სამხედრო სავალდებულო სამსახურის ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის პერიოდში, გარდა შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“, „გ“, „დ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ ან „მ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტის შემთხვევისა;

ე) დასაქმებულის სასამართლოში ნაფიც მსაჯულად ყოფნის პერიოდში, გარდა შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“, „გ“, „დ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ ან „მ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტის შემთხვევისა.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 48. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

1. დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ ან „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტისას იგი ვალდებულია დასაქმებული არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

2. დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ ან „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებული არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

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

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

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

6. დასაქმებულს უფლება აქვს, დამსაქმებლის წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. სასამართლოს მიერ დასაქმებულის მიერ აღძრული სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის ან სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში დასაქმებულს უფლება აქვს, იმავე სარჩელით განმეორებით მიმართოს სასამართლოს სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ განჩინების ან სარჩელის განუხილველად დატოვების შესახებ განჩინების მისთვის ჩაბარებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

7. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. თუ დასაქმებული დამსაქმებლისგან არ მოითხოვს ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებულ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება გაასაჩივროს სასამართლოში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

8. სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების



ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

9. დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების განსაზღვრისას სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტის შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მიცემული კომპენსაცია.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 49. მასობრივი დათხოვნა

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

ა) არანაკლებ 10 დასაქმებულთან – იმ ორგანიზაციაში, რომელშიც დასაქმებულთა რაოდენობა 20-ზე მეტია, მაგრამ 100-ზე ნაკლებია;

ბ) დასაქმებულთა არანაკლებ 10 პროცენტთან – იმ ორგანიზაციაში, რომელშიც დასაქმებულთა რაოდენობა 100-ზე მეტია.

2. თუ დამსაქმებელი გეგმავს მასობრივ დათხოვნას, იგი ვალდებულია გონივრულ ვადაში დაიწყოს კონსულტაციები დასაქმებულთა გაერთიანებასთან (მისი არარსებობის შემთხვევაში – დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან) შესაძლო შეთანხმების მიღწევის განზრახვით. კონსულტაციები, სულ მცირე, უნდა მოიცავდეს მასობრივი დათხოვნის თავიდან აცილების ან დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირების გზებსა და საშუალებებს და დათხოვნილ დასაქმებულთა კვლავ დასაქმების ან მათი გადამზადების მხარდაჭერის შესაძლებლობას.

3. დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე არანაკლებ 45 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს მინისტრსა და იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც შეუწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები. დამსაქმებელი ვალდებულია მინისტრისთვის გაგზავნილი შეტყობინების ასლი გაუგზავნოს დასაქმებულთა გაერთიანებას (მისი არარსებობის შემთხვევაში – დასაქმებულთა წარმომადგენლებს). მასობრივი დათხოვნა ძალაში შედის მინისტრისთვის აღნიშნული შეტყობინების გაგზავნიდან 45 კალენდარული დღის შემდეგ.

4. დასაქმებულებს უნდა მიეცეთ კონსტრუქციული წინადადებების წარდგენის შესაძლებლობა. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებას (მისი არარსებობის შემთხვევაში – დასაქმებულთა წარმომადგენლებს) წერილობით შეატყობინოს შემდეგი ინფორმაცია: დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის მიზეზები, დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობა და კატეგორია, ორგანიზაციაში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა და კატეგორიები, დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც განხორციელდება მასობრივი დათხოვნა, კრიტერიუმები, რომლებითაც ხდება დასათხოვ დასაქმებულთა შერჩევა და მათთვის კომპენსაციის გადახდა.

5. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებისთვის (მისი არარსებობის შემთხვევაში – დასაქმებულთა წარმომადგენლებისთვის) გაგზავნილი, ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული ინფორმაციის შესახებ წერილობითი შეტყობინების ასლი გაუგზავნოს მინისტრს.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 50. საწარმოს გადაცემა



1. ამ კანონის მიზნებისთვის:

ა) საწარმოს გადაცემა ნიშნავს გარიგების ან კანონის საფუძველზე საწარმოს ან ბიზნესის ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილის სხვა დამსაქმებლისთვის გადაცემას, რაც, მათ შორის, მოიაზრებს ეკონომიკური საქმიანობის გადაცემას, რომლის დროსაც შენარჩუნებულია მისი იდენტურობა ან/და არსებითი მსგავსება და რომელიც გულისხმობს რესურსების ორგანიზებულ დაჯგუფებას ძირითადი და დამხმარე ეკონომიკური საქმიანობების განსახორციელებლად;

ბ) გადამცემი საწარმო ნიშნავს ფიზიკურ პირს, იურიდიულ პირს ან პირთა გაერთიანებას, რომელსაც საწარმოს გადაცემის გამო საწარმოსთან ან ბიზნესთან ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილთან მიმართებით უწყდება დამსაქმებლის სტატუსი;

გ) მიმღები საწარმო ნიშნავს ფიზიკურ პირს, იურიდიულ პირს ან პირთა გაერთიანებას, რომელიც საწარმოს გადაცემის გამო მოიპოვებს დამსაქმებლის სტატუსს.

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

3. საწარმოს გადაცემის თარიღის დროს მოქმედი შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე გადამცემი საწარმოს უფლებები და ვალდებულებები საწარმოს გადაცემის საფუძველით გადაეცემა მიმღებ საწარმოს.

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

5. საწარმოს გადაცემის შედეგად მიმღები საწარმო ვალდებულია კოლექტიური ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე ან ვადამდე შეწყვეტამდე ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე შეასრულოს კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები. ეს პირობები მიმღებ საწარმოზე ისევე ვრცელდება, როგორც ვრცელდებოდა გადამცემ საწარმოზე. აღნიშნული ვალდებულება მოქმედებს საწარმოს გადაცემის თარიღიდან 1 წლის განმავლობაში.

6. თუ საწარმო ან ბიზნესი ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილი ინარჩუნებს თავის ავტონომიურობას, დასაქმებულთა გაერთიანებამ, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოს გადაცემა, უნდა შეინარჩუნოს საწარმოს გადაცემის თარიღამდე არსებული სტატუსი და ფუნქცია იმავე ვადითა და პირობებით.

7. გადამცემი საწარმო და მიმღები საწარმო ვალდებული არიან დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოს გადაცემა, მიაწოდონ შემდეგი ინფორმაცია: საწარმოს გადაცემის თარიღი, საწარმოს გადაცემის მიზეზები, საწარმოს გადაცემის სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგები დასაქმებულთათვის, ინფორმაცია იმ ღონისძიებების შესახებ, რომლებიც ხორციელდება დასაქმებულების მიმართ. დასაქმებულთა გაერთიანების არარსებობის შემთხვევაში აღნიშნული ინფორმაცია დასაქმებულებს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს ნებისმიერ შემთხვევაში წინასწარ უნდა მიეწოდოს.

8. გადამცემი საწარმო ვალდებულია ამ მუხლის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული ინფორმაცია დასაქმებულთა გაერთიანებას საწარმოს გადაცემის თარიღამდე 30 დღით ადრე მიაწოდოს. მიმღები საწარმო ვალდებულია აღნიშნული ინფორმაცია დასაქმებულთა გაერთიანებას მიაწოდოს გონივრულ ვადაში, მაგრამ იმ დღემდე არანაკლებ 30 დღით ადრე, როდესაც საწარმოს გადაცემა გავლენას მოახდენს დასაქმებულთა შრომის პირობებზე.

9. თუ გადამცემი საწარმო ან მიმღები საწარმო დასაქმებულების მიმართ ღონისძიებების განხორციელებას გეგმავს, იგი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან არანაკლებ 30 დღით ადრე გამართოს კონსულტაციები აღნიშნულ ღონისძიებებთან დაკავშირებით შეთანხმების მიღწევის



განზრახვით.

10. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის პასუხისმგებლობა მიმღებ საწარმოს ეკისრება, თუ შრომითი ხელშეკრულება წყდება იმ საფუძველით, რომ საწარმოს გადაცემა მოიცავს შრომის პირობების დასაქმებულთა საზიანოდ ცვლილებას.

11. ეს მუხლი არ ვრცელდება „რეაბილიტაციისა და კრედიტორთა კოლექტიური დაკმაყოფილების შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუუნარობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევაზე.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

საქართველოს 2021 წლის 28 იანვრის ორგანული კანონი №100 – ვებგვერდი, 29.01.2021წ.

მუხლი 51. მუშაობის გაგრძელება დამსაქმებლის მითითებით

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

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

კარი III. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობა

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

თავი XI. გაერთიანების თავისუფლება

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 52. ზოგადი დებულებები

1. დასაქმებულს, დამსაქმებელს უფლება აქვს, წინასწარი ნებართვის გარეშე შექმნას გაერთიანება ან/და გახდეს სხვა გაერთიანების წევრი.

2. დამსაქმებელთა გაერთიანებას, დასაქმებულთა გაერთიანებას უფლება აქვს, შეიმუშაოს საკუთარი წესდება და რეგლამენტი, შექმნას მართვის ორგანოები, აირჩიოს წარმომადგენლები და წარმართოს თავისი საქმიანობა.

3. დამსაქმებელთა გაერთიანებას, დასაქმებულთა გაერთიანებას უფლება აქვს, შექმნას ფედერაცია, კონფედერაცია და გაერთიანდეს მასთან. აღნიშნულ გაერთიანებას, ფედერაციას, კონფედერაციას უფლება აქვს, შეუერთდეს დამსაქმებელთა საერთაშორისო გაერთიანებას, დასაქმებულთა საერთაშორისო გაერთიანებას.

საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მუხლი 53. დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა

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

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

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



2. სამუშაო დროის განმავლობაში დასაქმებულმა დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობა შეიძლება მიიღოს დამსაქმებელთან შეთანხმებით.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 54. დამსაქმებელთა გაერთიანებისა და დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობაში ჩარევის აკრძალვა

1. აკრძალულია დამსაქმებელთა გაერთიანებისა და დასაქმებულთა გაერთიანების, მათი წევრებისა და წარმომადგენლების მიერ ერთმანეთის საქმიანობაში ნებისმიერი ფორმით ჩარევა.

2. ამ მუხლის მიზნებისთვის დამსაქმებელთა გაერთიანების ან დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობაში ჩარევა გულისხმობს ნებისმიერ ქმედებას, რომლის მიზანია აღნიშნული გაერთიანების საქმიანობისთვის ფინანსური ან სხვა საშუალებებით ხელის შეშლა მასზე კონტროლის განსახორციელებლად.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

თავი XII. კოლექტიური ხელშეკრულება

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 55. ზოგადი დებულებები

1. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება ერთ ან ერთზე მეტ დამსაქმებელს/ერთ ან ერთზე მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან ერთზე მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის.

2. კოლექტიური ხელშეკრულება:

ა) განსაზღვრავს შრომის პირობებს;

ბ) აწესრიგებს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობას;

გ) აწესრიგებს ერთი ან ერთზე მეტი დამსაქმებლის/ერთი ან ერთზე მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანების და ერთი ან ერთზე მეტი დასაქმებულთა გაერთიანების ურთიერთობას.

3. მხარეები თავად განსაზღვრავენ კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებს.

4. ერთ-ერთი მხარის მიერ კოლექტიური ხელშეკრულების დადების შესახებ ინიციატივის წარდგენის შემთხვევაში მხარეები ვალდებული არიან მოლაპარაკება კეთილსინდისიერად აწარმოონ.

5. მოლაპარაკების პროცესში მხარეები ერთმანეთს აწვდიან ინფორმაციას მოლაპარაკებასთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ. მხარეს უფლება აქვს, არ მიაწოდოს მეორე მხარეს კონფიდენციალური ინფორმაცია, ხოლო კონფიდენციალური ინფორმაციის ან/და სხვა ინფორმაციის მიწოდების შემთხვევაში – მოსთხოვოს ამ ინფორმაციის კონფიდენციალურობის დაცვა.

6. დაუშვებელია კოლექტიური ხელშეკრულების დადების პროცესში სახელმწიფო და მუნიციპალიტეტის ორგანოების ჩარევა. მათი ჩარევით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება ბათილია.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 56. წარმომადგენლობა

1. კოლექტიური ხელშეკრულების დადების ან შეწყვეტის, მისი პირობების შეცვლის ან დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მიზნით დასაქმებულთა გაერთიანება მოქმედებს წარმომადგენლის მეშვეობით.

2. წარმომადგენლობა დასტურდება შესაბამისი დასაქმებულთა გაერთიანების მიერ განსაზღვრული



წესით.

3. დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენელი შეიძლება იყოს ნებისმიერი ქმედუნარიანი ფიზიკური პირი.

4. დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენელი მოქმედებს მხოლოდ იმ დასაქმებულთა ინტერესებიდან გამომდინარე, რომლებმაც მას წარმომადგენლობის უფლება მიანიჭეს.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 57. კოლექტიური ხელშეკრულება

1. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.

2. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

3. განსაზღვრული ვადით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება უნდა ითვალისწინებდეს მისი ძალაში შესვლის თარიღსა და ვადის გასვლის თარიღს.

4. განუსაზღვრელი ვადით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება უნდა ითვალისწინებდეს მისი გადასინჯვის, შეცვლისა და შეწყვეტის შესახებ დებულებებს.

5. კოლექტიური ხელშეკრულების არსებობა დამსაქმებელს ან დასაქმებულს არ უზღუდავს უფლებას, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა. ეს არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას სხვა დასაქმებულებთან, რომლებიც აღნიშნული ხელშეკრულების მხარეები არიან.

6. კოლექტიური ხელშეკრულებით ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული ამ ხელშეკრულების სუბიექტები.

7. კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები ვრცელდება მის მხარეებზე. თუ კოლექტიური ხელშეკრულება დადებულია დამსაქმებელსა და ერთ ან ერთზე მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის და ამ გაერთიანებაში გაწევრებულია შესაბამის საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა 50 პროცენტზე მეტი, იმავე საწარმოში მომუშავე სხვა დასაქმებულს უფლება აქვს, დამსაქმებელს წარუდგინოს წერილობითი მოთხოვნა იმის შესახებ, რომ ისიც გახდეს ამ კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე. დამსაქმებელი ვალდებულია აღნიშნული წერილობითი მოთხოვნა დააკმაყოფილოს მისი მიღებიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში. ეს პუნქტი არ უკრძალავს სხვა დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც აერთიანებს ამ საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა 50 პროცენტზე ნაკლებს, რომ დამსაქმებელთან ცალკე აწარმოოს მოლაპარაკება და დადოს ცალკე კოლექტიური ხელშეკრულება.

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

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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

კარი IV. პასუხისმგებლობა და დავა

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

თავი XIII. პასუხისმგებლობა

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 58. მიყენებული ზიანისთვის მატერიალური პასუხისმგებლობა



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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 59. წერილობითი ხელშეკრულება პასუხისმგებლობის შესახებ

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

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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 60. შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვები

1. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს მისი დამსაქმებლის კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამ შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის შრომის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შეზღუდვა არ შეიძლება დაუწესდეს განათლების, მეცნიერების ან კულტურის სფეროში მომუშავე დასაქმებულს.

3. ამ მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევით მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

თავი XIV. დავა

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 61. დავა

1. დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში.

2. დავა წარმოიშობა მხარის მიერ მეორე მხარისთვის უთანხმოების შესახებ წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

3. დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს:

ა) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა;

ბ) ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების, კოლექტიური ხელშეკრულების ან შრომის პირობების დარღვევა;

გ) დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება. ეს უთანხმოება უნდა გადაწყდეს ამ კანონის 62-ე ან 63-ე მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით.



4. დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას.
5. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს ამ კანონის 62-ე მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით ან/და სასამართლოსთვის ან არბიტრაჟისთვის მიმართვით.
6. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს ამ კანონის 63-ე მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით ან/და სასამართლოსთვის ან არბიტრაჟისთვის მიმართვით.
7. კოლექტიური ხელშეკრულების მონაწილე დასაქმებულს უფლება აქვს, შესაბამისი დავის შემთხვევაში შეუზღუდავად, ინდივიდუალურად დაიცვას თავისი უფლებები სხვა კონკრეტულ საკითხთან დაკავშირებით.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 62. ინდივიდუალური დავის განხილვა და გადაწყვეტა

1. ინდივიდუალური დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას.
2. მხარე მეორე მხარეს უგზავნის შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობით შეტყობინებას. ამ შეტყობინებაში ზუსტად უნდა იყოს მითითებული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები.
3. მეორე მხარე ვალდებულია ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინება განიხილოს და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მხარეს აღნიშნული შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში.
4. მხარეები ან მათი წარმომადგენლები იღებენ წერილობით გადაწყვეტილებას, რომელიც არსებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი ხდება.
5. თუ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული, მხარეს უფლება აქვს, სასამართლოს მიმართოს.
6. თუ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მას ეკისრება.
7. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟისთვის გადაცემაზე.
8. დაუშვებელია დავის განხილვის პროცესში მხარის მიერ მოთხოვნის გაზრდა ან დავის საგნის შეცვლა.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 63. კოლექტიური დავის განხილვა და გადაწყვეტა

1. კოლექტიური დავა (დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს (არანაკლებ 20 დასაქმებული) შორის ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის) უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს შორის ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას ან მედიაციას ერთ-ერთი მხარის მიერ მინისტრისთვის შესაბამისი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის შემთხვევაში.
2. მხარე მეორე მხარეს უგზავნის შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობით შეტყობინებას. ამ შეტყობინებაში ზუსტად უნდა იყოს მითითებული დავის წარმოშობის საფუძველი და



მხარის მოთხოვნები.

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

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

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

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

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

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

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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 64. გაფიცვა და ლოკაუტი

1. გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე. გაფიცვაში მონაწილეობის უფლება არ აქვთ საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრულ პირებს.

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

3. კოლექტიური დავის დროს გაფიცვის უფლება ან ლოკაუტის უფლება წარმოიშობა ამ კანონის 63-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად მინისტრისთვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან ან იმავე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით დავის მედიატორის დანიშნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლისთანავე.

4. კოლექტიური დავის დროს მისმა მხარეებმა გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყებამდე არაუგვიანეს 3 კალენდარული დღისა ერთმანეთს და მინისტრს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის ან ლოკაუტის დრო, ადგილი, ხასიათი და ინფორმაცია გაფიცვის მონაწილე პირთა რაოდენობის შესახებ.

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

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

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

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



მუხლი 65. გაფიცვისა და ლოკაუტის გადადება და შეჩერება

თუ საფრთხე ემუქრება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას, აგრეთვე სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურის საქმიანობას, სასამართლოს უფლება აქვს, ერთჯერადად გადადოს გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყება არაუმეტეს 30 დღით, ხოლო დაწყებული გაფიცვა ან ლოკაუტი შეაჩეროს იმავე ვადით.

მუხლი 66. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურები

1. დაუშვებელია გაფიცვის უფლების სრულად გამოყენება იმ დასაქმებულის მიერ, რომელიც ასრულებს სამუშაოს ისეთი საქმიანობის განსახორციელებლად, რომლით გათვალისწინებული სამუშაო პროცესის სრულად შეწყვეტა აშკარა და გარდაუვალ საფრთხეს უქმნის მთელი საზოგადოების ან მისი გარკვეული ნაწილის სიცოცხლეს, პირად უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობას.
2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საქმიანობის განმახორციელებელი სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების (ამ ტერმინის ვიწრო მნიშვნელობით) ჩამონათვალს განსაზღვრავს მინისტრი სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში მომუშავე დასაქმებულებს აქვთ გაფიცვის უფლება, თუ ისინი უზრუნველყოფენ მინიმალური მომსახურების მიწოდებას. მინიმალური მომსახურების ფარგლებს განსაზღვრავს მინისტრი სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ. მინისტრის მიერ მინიმალური მომსახურების ფარგლების განსაზღვრისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს მხოლოდ ის სამუშაო პროცესი, რომელიც აუცილებელია მთელი საზოგადოების ან მისი გარკვეული ნაწილის სიცოცხლის, პირადი უსაფრთხოების ან ჯანმრთელობის დასაცავად.
3. იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც არ აქვთ გაფიცვის უფლების სრულად გამოყენების შესაძლებლობა, უფლება აქვთ, მოითხოვონ, ამ კანონის 63-ე მუხლის შესაბამისად, მხარეთა შორის შემათანხმებული პროცედურის, მედიაციის ან/და არბიტრაჟის მეშვეობით კოლექტიური დავის გადაწყვეტა.

მუხლი 67. უკანონო გაფიცვა და ლოკაუტი

1. საგანგებო მდგომარეობის ან საომარი მდგომარეობის დროს გაფიცვის უფლება ან ლოკაუტის უფლება შეიძლება შეიზღუდოს საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტით. დეკრეტი საჭიროებს საქართველოს პრემიერ-მინისტრის თანახმობას.
2. თუ ერთ-ერთმა მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას და მოაწყო გაფიცვა ან ლოკაუტი, ასეთი გაფიცვა ან ლოკაუტი უკანონოდ იქნება ცნობილი.
3. სასამართლოს გამოაქვს გადაწყვეტილება გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ. ეს გადაწყვეტილება დაუყოვნებლივ ეცნობება მხარეებს. გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილება დაუყოვნებლივ სრულდება.

მუხლი 68. დასაქმებულის გარანტიები

1. გაფიცვაში დასაქმებულის მონაწილეობა არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს შრომის დისციპლინის დარღვევად და გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, გარდა უკანონო გაფიცვის შემთხვევისა.
2. თუ სასამართლომ ლოკაუტი უკანონოდ ცნო, დამსაქმებელი ვალდებულია აღადგინოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა და აუნაზღაუროს მას გაცდენილი სამუშაო საათები.



3. დასაქმებული, რომელიც არ მონაწილეობდა გაფიცვაში, მაგრამ გაფიცვის გამო ვერ ასრულებდა სამუშაოს, მხარეთა შეთანხმებით, დამსაქმებელმა შეიძლება გადაიყვანოს სხვა სამუშაოზე ან აუნაზღაუროს შეჩერების პერიოდი შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის მიხედვით.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 69. მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულება

1. თუ ამ კანონის 63-ე მუხლით გათვალისწინებულ კოლექტიურ შრომით დავაზე მედიაციის შედეგად მიღწეულ იქნა შეთანხმება, დავის მხარეს უფლება აქვს, ამ შეთანხმების აღსრულების მიზნით მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნული შეთანხმების აღსრულებისას გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესები.

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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

კარი IV¹. (ამოღებულია)

[საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.](#)
[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

თავი XII¹. (ამოღებულია)

[საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.](#)
[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 52¹. (ამოღებულია)

[საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.](#)
[საქართველოს 2018 წლის 5 ივლისის ორგანული კანონი №3114 – ვებგვერდი, 11.07.2018წ.](#)
[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 52². (ამოღებულია)

[საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.](#)
[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 52³. (ამოღებულია)

[საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.](#)
[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 52⁴. (ამოღებულია)

[საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი №729 – ვებგვერდი, 04.07.2013წ.](#)
[საქართველოს 2020 წლის 15 ივლისის ორგანული კანონი №6857 – ვებგვერდი, 28.07.2020წ.](#)
[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

კარი V. ინფორმაცია და კონსულტაცია სამუშაო ადგილზე

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

თავი XV. სამუშაო ადგილზე ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

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



1. საწარმოში, სადაც რეგულარულად არანაკლებ 50 დასაქმებული მუშაობს, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ამ თავით დადგენილი წესით ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა.
2. ინფორმაციასა და კონსულტაციაზე დასაქმებულთა უფლება შეიძლება განხორციელდეს დასაქმებულთა წარმომადგენლის მეშვეობით. ამ თავის მიზნებისთვის დასაქმებულთა წარმომადგენელი შეიძლება იყოს შემდეგ პირთაგან ერთ-ერთი:
 - ა) ამ კანონის მე-3 მუხლით გათვალისწინებული დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენელი – პირი, რომელსაც დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება დასაქმებულთა გაერთიანების წესდების საფუძველზე აქვს მინიჭებული;
 - ბ) ამ მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად არჩეული დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენელი.
3. დასაქმებულები დასაქმებულთა უფლებამოსილ წარმომადგენელს ირჩევენ განსაზღვრული ვადით, ხმათა უბრალო უმრავლესობით, იმ შეხვედრაზე, რომელსაც ესწრება საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა არანაკლებ ნახევარზე მეტი. ამ შეხვედრის მიმდინარეობა და მასზე მიღებული გადაწყვეტილებები აისახება შეხვედრის ოქმში. დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენლების რაოდენობას განსაზღვრავენ უშუალოდ დასაქმებულები შემდეგი პრინციპის დაცვით: თუ საწარმოში 50-დან 100-მდე დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულებმა უნდა აირჩიონ არანაკლებ 3 დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენელი, ხოლო თუ საწარმოში 100-ზე მეტი დასაქმებული მუშაობს – ყოველ 100 დასაქმებულზე – დამატებით 1 დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენელი. საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა არანაკლებ 10 პროცენტის წერილობითი მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენლების არჩევის შესაძლებლობა.

4. საწარმოში, სადაც არის 1 ან 1-ზე მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება და არიან დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენლები, დამსაქმებელთან ერთობლივი კონსულტაციისთვის მათ უნდა განსაზღვრონ უფლებამოსილი წარმომადგენლები მათ მიერ წარმოდგენილ წევრთა რაოდენობის პროპორციულად, ისე, რომ თითოეულისთვის უზრუნველყოფილი იყოს არანაკლებ 1 უფლებამოსილი წარმომადგენელი.
5. საწარმოში, სადაც არის როგორც დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენელი, ისე დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენელი, დამსაქმებელმა საჭიროების შემთხვევაში უნდა განახორციელოს სათანადო ღონისძიებები, რათა დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენლის არსებობამ არ გამოიწვიოს დასაქმებულთა გაერთიანების ან მათი წარმომადგენლების პოზიციის შესუსტება, აგრეთვე იმისთვის, რომ წახალისდეს დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენლისა და დასაქმებულთა გაერთიანების თანამშრომლობა ყველა შესაბამის საკითხზე.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 71. ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვის პროცედურები

1. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მიაწოდოს ინფორმაცია და გამართოს მათთან კონსულტაცია შემდეგ საკითხებზე:
 - ა) საწარმოს საქმიანობასა და ეკონომიკურ მდგომარეობასთან დაკავშირებით არსებული და შესაძლო განვითარების შესახებ;
 - ბ) საწარმოში დასაქმების მდგომარეობის, სტრუქტურის, შესაძლო განვითარებისა და დაგეგმილი ღონისძიების შესახებ, რომელმაც შეიძლება არსებითი გავლენა მოახდინოს დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურებასა და შრომის პირობებზე ან/და საფრთხე შეუქმნას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას;
 - გ) იმ გადაწყვეტილების შესახებ, რომელმაც შეიძლება შრომის ორგანიზებაში არსებითი ცვლილებების განხორციელება გამოიწვიოს.
2. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შესაბამისი ინფორმაცია მიაწოდოს გონივრულ ვადაში, მაგრამ იმ დღემდე არაუგვიანეს 30 დღისა, როდესაც დამსაქმებელი მიიღებს



გადაწყვეტილებას, რომელმაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს დასაქმებულთა ინტერესებზე. აღნიშნული ინფორმაცია წერილობით უნდა იქნეს მიწოდებული. მისი შინაარსი დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შესაბამისი საკითხის ადეკვატურად შესწავლისა და კონსულტაციისთვის მომზადების შესაძლებლობას უნდა აძლევდეს.

3. დამსაქმებელმა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებმა დამსაქმებლის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე უნდა გამართონ კონსულტაცია ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ საკითხზე.

შენიშვნა: ამ თავის მიზნებისთვის კონსულტაცია არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის პოზიციების კეთილსინდისიერი გაცვლა და დიალოგი შესაბამისი საკითხის შესაძლებლობის ფარგლებში გადაწყვეტისთვის შესაძლო შეთანხმების მიღწევის განზრახვით.

4. კონსულტაცია უნდა გაიმართოს საწარმოს დირექტორს ან შესაბამისი მმართველობითი რგოლის წარმომადგენელს (არსებობის შემთხვევაში) და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის შეხვედრების მეშვეობით. შეხვედრების ხანგრძლივობა და სიხშირე ადეკვატური უნდა იყოს. აღნიშნული შეხვედრები დასაქმებულთა წარმომადგენლებს დასაქმებულთა შეხედულებასა და რეკომენდაციაზე დამსაქმებლის პასუხისა და ამ პასუხის საფუძველის შესახებ ინფორმაციის მიღების შესაძლებლობას უნდა აძლევდეს.

5. დამსაქმებელი და დასაქმებულთა წარმომადგენელი შესაძლებელია წერილობით შეთანხმდნენ ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვის პრაქტიკულ მექანიზმებზე. თუ აღნიშნული უკვე არ არის მოთხოვნილი სპეციალური კანონით, კოლექტიური ხელშეკრულება შეიძლება ითვალისწინებდეს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა წარმომადგენლისთვის ინფორმაციის მიწოდებისა და მათ შორის კონსულტაციის გამართვის მიზნით სამუშაო ადგილზე კომიტეტის შექმნის მექანიზმს.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 72. კონფიდენციალური ინფორმაცია

1. დასაქმებულთა წარმომადგენლებსა და ექსპერტს, რომელიც მათ მხარდაჭერას უზრუნველყოფს, უფლება არ აქვთ, დასაქმებულს ან მესამე პირს გაუმჟღავნონ დამსაქმებლის მიერ მათთვის საწარმოს კანონიერი ინტერესების ფარგლებში მიწოდებული კონფიდენციალური ინფორმაცია. ეს აკრძალვა შეუზღუდავად მოქმედებს. იგი ძალაშია დასაქმებულთა წარმომადგენლების ან ექსპერტის უფლებამოსილების ვადის ამოწურვის შემდეგაც.

2. დამსაქმებელს უფლება აქვს, უარი განაცხადოს ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციის გამართვაზე, თუ აღნიშნული ობიექტურად დასაბუთებული საფუძველით მნიშვნელოვნად ხელყოფს საწარმოს ფუნქციონირებას ან მას ზიანს მიყენებს. დასაქმებულთა წარმომადგენლებს უფლება აქვთ, აღნიშნული უარი სასამართლოში გაასაჩივრონ. თუ დამსაქმებლის უარი არ არის ობიექტურად დასაბუთებული, სასამართლო უფლებამოსილია დაავალოს მას ინფორმაციის მიწოდება ან კონსულტაციის გამართვა.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 73. სამუშაო ადგილზე ინფორმაციის მიწოდება, კონსულტაციის გამართვა და სხვა გარანტიები

1. ამ თავით დადგენილი წესები მოქმედებს ამ კანონის 49-ე და 50-ე მუხლებით გათვალისწინებული კონკრეტული ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციების გამართვის პროცედურების შეუზღუდავად.

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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

კარი VI. აღსრულება



თავი XVI. ხანდაზმულობა

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 74. ხანდაზმულობის ვადა

პირს უფლება აქვს, ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული სარჩელის გარდა, ამ კანონიდან გამომდინარე სხვა სარჩელით სასამართლოს მიმართოს 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც მან შეიტყო ან მას უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

თავი XVII. შრომის ინსპექციის სამსახური

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 75. სახელმწიფო ზედამხედველობა საქართველოს შრომის კანონმდებლობაზე

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლისადმი დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – შრომის ინსპექციის სამსახური (შემდგომ – შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების, ამ კანონის, „[შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის](#), „[საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის](#), სამუშაო ადგილზე იძულებითი შრომის – ტრეფიკინგის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის ნორმების, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების, შრომითი უფლებებისა და შრომის პირობების შესახებ საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების, აგრეთვე კოლექტიური დავების ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებებისა და საარბიტრაჟო გადაწყვეტილებების ნორმების (შემდგომ – შრომითი ნორმები) ეფექტიანი გამოყენება.

2. შრომითი ნორმების ეფექტიან გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილებები განისაზღვრება „[შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონითა](#) და „[შრომის ინსპექციის შესახებ საქართველოს კანონით](#).

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 76. შრომის ინსპექციის მიერ ადმინისტრაციული სახდელების დაკისრების უფლებამოსილება

1. შრომითი ნორმების დარღვევისთვის ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონითა და „[შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონით](#).

2. შრომითი ნორმების დარღვევასთან დაკავშირებულ ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე–მე-80 მუხლებითა და „[შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონით](#) გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელების დაკისრების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

თავი XVIII. სანქციები

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 77. კანონით გათვალისწინებული ნორმების დარღვევა



1. ამ კანონით (გარდა ამ კანონის 47-ე-50-ე მუხლებისა) ან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით (გარდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-19-24-ე, 53-ე, 72-ე-77-ე, 82-ე და 85-ე-119-ე მუხლებისა) გათვალისწინებული ნორმის დარღვევის შემთხვევაში თითოეული დარღვევა გამოიწვევს დაჯარიმებას ან დაჯარიმებას:

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

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

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

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

ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, – არანაკლებ 600 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 1 000 ლარისა;

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

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევა, ჩადენილი არასრულწლოვანის, ორსული ქალის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ, –

გამოიწვევს დაჯარიმებას ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შესაბამისი ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

3. ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისთვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა –

გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](http://www.matsne.gov.ge)

მუხლი 78. დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის დარღვევა

1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის, მათ შორის, პირდაპირი დისკრიმინაციისა და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების, აკრძალვის პრინციპის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდის შესახებ დებულების დარღვევა –

გამოიწვევს დაჯარიმებას ან დაჯარიმებას ამ კანონის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით, შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისთვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა –



გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

შენიშვნა: შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას სამართალდამრღვევი დასაქმებულისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება დამსაქმებელს არ ათავისუფლებს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. დამსაქმებელს პასუხისმგებლობა შეიძლება დაეკისროს, თუ მისთვის ცნობილი გახდა შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების ფაქტი და მან ამ ფაქტის შესახებ არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას ან/და არ მიიღო შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 79. იძულებითი შრომა

1. იძულებითი შრომა, ანუ ნებისმიერი სამუშაო, რომელსაც პირი ნებაყოფლობით არ შეასრულებდა და რომლის შესრულება მას რაიმე სანქციის მუქარით მოეთხოვება, თუ აღნიშნული ქმედება არ შეიცავს სისხლის სამართლის დანაშაულის ნიშნებს, –

გამოიწვევს დაჯარიმებას ამ კანონის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით, შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევა, ჩადენილი არასრულწლოვანის, ორსული ქალის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ, –

გამოიწვევს დაჯარიმებას ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

3. ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისთვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა –

გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 80. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დარღვევები

1. დამსაქმებლის ან დასაქმებულთა გაერთიანების მიერ:

ა) შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობის მიუღებლობა;

ბ) კოლექტიურ შრომით დავაზე მიღწეული შეთანხმების, მათ შორის, მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების, შეუსრულებლობა –

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

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

2. დამსაქმებლის მიერ:

ა) დასაქმებულთა გაერთიანების მიერ ორგანიზებული დასაქმებულთა შეკრების (შეხვედრის) ჩასატარებლად შესაფერისი ადგილის გამოყოფაზე უარის თქმა ან მისი ჩატარებისთვის ხელის შეშლა;

ბ) ამ კანონის XV თავით გათვალისწინებული ინფორმაციის მიწოდებასა და კონსულტაციის გამართვასთან დაკავშირებული ვალდებულებების შეუსრულებლობა, მათ შორის, ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციაში მონაწილეობაზე უარის თქმა, –



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

3. ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისთვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა –

გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 81. დამსაქმებლის სამოქალაქო პასუხისმგებლობა

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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

კარი VII. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

თავი XIX. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 82. ზოგადი დებულებები

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

2. სამმხრივი კომისია საქმიანობის განხორციელებისას ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, საქართველოს სხვა კანონებით, საქართველოს პარლამენტის დადგენილებებით, საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანებებითა და სხვა სამართლებრივი აქტებით.

3. სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა, საქართველოში სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები.

4. სამმხრივი კომისიის თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი. ეს წევრები შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციის წარმომადგენლები იყვნენ. ამ ორგანიზაციების წარმომადგენელთა სამმხრივი კომისიის შემადგენლობაში შეყვანის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარე.

5. თითოეული დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც სამმხრივი კომისიის მხარეა, თავად იღებს გადაწყვეტილებას სამმხრივი კომისიის წევრებად წარსადგენად საკუთარ წარმომადგენელთა შერჩევის შესახებ.

6. სამმხრივი კომისიის წევრებად წარდგენილი უნდა იქნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ სამმხრივი კომისიის დანარჩენ 5-5 წევრს.

7. სამმხრივ კომისიაში საქართველოს მთავრობის წარმომადგენლები სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარესთან ერთად უნდა იყვნენ შემდეგ სახელმწიფო დაწესებულებებში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფი პირები:



ა) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;

ბ) საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო;

გ) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;

დ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;

ე) საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

[საქართველოს 2021 წლის 16 მარტის ორგანული კანონი №391 – ვებგვერდი, 18.03.2021წ.](#)

მუხლი 83. სოციალური პარტნიორობა და სამმხრივი კომისიის საქმიანობის პრინციპები

1. სოციალური პარტნიორობა არის შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ საკითხებზე სოციალურ პარტნიორებს – დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების), დასაქმებულის (დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლებს – შორის დიალოგისა და თანამშრომლობის სისტემა.

2. სამმხრივი კომისიის საქმიანობა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:

ა) მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა;

ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა;

გ) ნდობა და კეთილსინდისიერება;

დ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა;

ე) ინფორმირებულობა;

ვ) ვალდებულებათა შესრულება;

ზ) ტრიპარტიზმი;

თ) კონსენსუსი.

3. სოციალური პარტნიორობა შესაძლებელია განვითარდეს ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 84. სამმხრივი კომისიის ფუნქციები

სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:

ა) საქართველოში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, სამმხრივი კომისიის წევრებს შორის შეთანხმებისა და კონსენსუსის მიღწევის წახალისება;

ბ) შრომით, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, საერთო ინტერესის სფეროში შემავალ საკითხებზე (მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ,



რომლებიც ეხება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტს, მინიმალურ ხელფასს და სხვა საკითხს, რომელმაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესებზე საქართველოს მთავრობასთან კონსულტაციების გამართვა;

გ) შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, სამმხრივი კომისიის წევრთათვის მნიშვნელოვან სხვა საკითხებზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისთვის წარდგენა.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 85. სამმხრივი კომისიის უფლებამოსილებები

1. სამმხრივი კომისია საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში უფლებამოსილია:

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

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

3. სამმხრივი კომისიის დებულება, რომლითაც განისაზღვრება სამმხრივი კომისიის შემადგენლობა, სტრუქტურა, საქმიანობისა და შემადგენლობის დამტკიცების წესები, მტკიცდება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

4. სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია კონკრეტული საკითხების განსახილველად შექმნას მუდმივი ან დროებითი ქვეკომიტეტები და სამუშაო ჯგუფები. სამმხრივი კომისიის ფარგლებში მუდმივად უნდა მოქმედებდეს ქვეკომიტეტი, რომლის ფუნქციაა „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო კონფერენციის სამოცდამეერთე სესიაზე (ჟენევა, 1976 წლის 21 ივნისი) მიღებული №144 კონვენციით გათვალისწინებულ შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ სამმხრივი კონსულტაციების გამართვა.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

კარი VIII. დასკვნითი დებულებები

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

თავი XX. დასკვნითი დებულებები

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 86. კანონის გავრცელება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე



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

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

მუხლი 87. კანონის ამოქმედება

ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

[საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.](#)

საქართველოს პრეზიდენტი მ. სააკაშვილი
თბილისი,

2010 წლის 17 დეკემბერი.
№4113-რს

